

Системні реформи:
принцип рівних прав та можливостей жінок і
чоловіків і антидискримінаційний підхід



Системні реформи: принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід / О. Суслова – К.: 2019. – 53 с.

Системність реформ має позитивний ефект за умов їх комплексності, послідовності і завершеності. Врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та антидискримінаційних підходів у системних реформах, зокрема сектору безпеки, із залученням громадянського суспільства, є однією із таких важливих складових, без яких неможливий успіх реформ в Україні. Процес реформ потребує ретельної підготовки і регулярного оновлення знань від тих, хто їх реалізує.

Цей матеріал може зацікавити практиків органів влади, місцевого самоврядування, сектору безпеки і оборони, громадянського суспільства.

Авторка Олена Суслова

Редакторка Леся Нечипоренко

Дизайнерка Анастасія Ненька

Видання здійснено в рамках проекту

«Посилення здатності жіночих громадських організацій проводити адвокацію та лобіювання включення антидискримінаційного підходу у реформу сектору безпеки»

за підтримки Фонду Підзвітності Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів

(Accountability Fund of Ministry of Foreign Affairs of Kingdom of Netherlands)

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Ґендерні концепції і етапи розвитку ґендерної політики	5
Ґендер і конфлікти.....	10
Міжнародні зобов'язання і національне законодавство в сфері ґендерної рівності.....	18
Шляхи інтегрування антидискримінаційного та ґендерного підходу в діяльність сектору безпеки та оборони (пріоритети, плани, заходи, результати).....	26
Особливості інформування та навчання ґендерної тематики	34
Особливості інтегрування ґендерної проблематики в навчальний процес	38
Довгострокове планування впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у підготовку і навчання	41
Короткий огляд жіночого руху і розвитку державної політики у сфері ґендерної рівності (1991 – 2018)	44
Додаток 1	51

Вступ

Видань з ґендерної тематики в Україні вже давно можна нарахувати чимало – як більш комплексних, так і з окремих тем. З одного боку – є з чого обрати, з іншого – це буває непросто в силу самих різних причин.

Щоби обрати, треба розуміти, що саме потрібно, за якими ознаками. Це вже потребує певної підготовки. Часом люди «купуються» на відомі імена, проте варто пам'ятати, що ґендерні науки молоді, вони знаходяться у стадії формування, а тому і знайомі та чи відомі імена можуть подавати інформацію неповно чи некоректно. Як і будь-яку іншу, ґендерну літературу варто читати з підходами критичного мислення. Цей посібник також).

Яка мета цього, ще одного, видання?

Це ще одна спроба комплексного підходу. Ще одна спроба розкрити «таємницю ДНК ґендеру», її оберти.

Матеріал призначений для підвищення спроможності громадських організацій, органів місцевого самоврядування, фахівців сектору безпеки та оборони, інших зацікавлених осіб як у питаннях співпраці, так і у впровадженні принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях і в усіх сферах.

Він дасть можливість ознайомитися з чинним українським та міжнародним законодавством про захист від ґендерної дискримінації, допоможе розробити завдання для навчання з виявлення існуючих проблем або інших завдань, пов'язаних з антидискримінаційним підходом і ґендерним підходом до реформування сектору безпеки, побудувати та просувати кампанію з антидискримінаційним та ґендерним підходом до пріоритетів / планів / заходів / результатів / ключових осіб чи агентів змін серед представників сектору безпеки з використанням найкращого міжнародного досвіду та українських уроків та успіхів.

З цією метою в посібнику висвітлені ґендерні концепції і етапи розвитку ґендерної політики, зокрема, у новітній Україні; міжнародні документи, національне законодавство, місцеві і галузеві нормативно-правові акти та засади їх ґендерно-правової експертизи; принцип рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в політиці держави; особливості інформування та навчання ґендерної тематики.

Важливо пам'ятати також, що зусилля з припинення війни та післявоєнного відновлення миру в Україні будуть значно успішнішими, якщо вони враховуватимуть та використовуватимуть ґендерні підходи. І це стосується не лише кількісного співвідношення жінок і чоловіків у кожній з ланок нашого життя, хоча це теж важливо. Це стосується глибинного розуміння ґендерних вимірів, врахування формування і впливу на формування картини світу через «ґендерні лінзи».

Гендерні концепції і етапи розвитку гендерної політики

Без розуміння понять, без спільного розуміння подальша робота буде неефективною, а часом просто безглуздою. Цей посібник насамперед розрахований на тих, хто зацікавлені впливати чи покликані, в силу своїх службових обов'язків, формувати державну гендерну політику, тому він залишає поза увагою багато цікавих і корисних концепцій і фактів історії, психології, соціології, літературознавства тощо щодо гендерної тематики. Він більше розглядатиме його з правових, управлінських аспектів, практичних можливостей реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на національному і місцевому рівнях з впливом на життя кожної людини.

Проте оминати здобутки у цій сфері інших наук буде неможливо. Як важливо і розмежовувати цілі і можливості різних напрямків знань в опису, плануванні, прогнозуванні тощо. Так, державні управлінці можуть звертатися до психологічних теорій гендера, історичних фактів, проте в своїй роботі вони мають насамперед керуватися законами України, практикою державної служби, тобто діяти в рамках і в спосіб, визначений законом. Це полегшить реалізацію реформ і дасть можливість уникати чисельних непорозумінь, що стосуються гендерної тематики.

Розуміння гендерної політики

Здавалося би, все просто – Стаття 1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹ дає чітке і однозначне визначення гендерної рівності.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства

Іншими словами

РІВНІ ПРАВА І РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Закон прийнятий 2005 і набув чинності з 1 січня 2006 року.

Стаття 2 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»² доповнює розуміння рівності принципом недискримінації.

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;**
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;**
- 3) повагу до гідності кожної людини;**
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.**

Закон прийнятий і набув чинності 2012 року.

Часу на їх вивчення, розуміння, застосування було достатньо. Попри це, в суспільстві досі існує багато помилкових уявлень з цього приводу. Кожне з них по-своєму, проте завжди негативно, впливає на державну політику в цій царині.

Про помилкові уявлення треба знати і вміти їх розвінчувати.

Нижче наведені деякі з них.

- «чужа нашому суспільству концепція»

Таке сприйняття часто пов'язане, насамперед, з використанням іншомовного слова «гендер» - «якщо слово невідоме, то і його зміст нам чужий і непотрібний». Якщо справа тільки в слові, то варто використовувати його заміники, як, наприклад, «принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», закріплений Законом, можна вживати як синонім поняття «гендерна рівність». Якщо ж говорити про саму концепцію, то в українській історії і культурі ідея рівності не є новою, як в цілому, так і в площині ролей і стосунків жінок і чоловіків. Більше про це можна дізнатися з видання Інформаційно-консультативного жіночого центру «Поговоримо про майбутнє».³

¹ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv>

² <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/conv>

³ <http://wicc.net.ua/post/pogovorimo-pro-maybutn---bat-ki-ta-pedagogi>

- «пропаганда гомосексуальності, що руйнує сім'ю»

Таке уявлення не було поширеним до 2010 року, коли його почали штучно поширювати ті, хто об'єдналися в «анти-гендерні рухи»⁴. Вони започаткували системний підхід маніпулятивних стратегій і практик проти ідеї гендерної рівності, розроблений російськими спецслужбами, розповсюджуваний переважно через релігійні чи навколорелігійні групи⁵. В Україні це активно просувала організація «Батьківський комітет», очолювана Ігорем Друзем (справжнє прізвище Дусь), який пізніше «легалізував» себе як «прес-офіцер» «міністра оборони» самопроголошеної ДНР Гірка-Стрелкова, відомий також як очільник антиукраїнського руху «Народний собор» тощо⁶.

Якщо говорити по суті, то саме такі анти-гендерні рухи наносять більшу шкоду інституту сім'ї, бо обмежують різноманітність стосунків і ролей жінок і чоловіків у родинних вузьким набором жорстких обмежень, руйнують засади егалітарних сімейних традицій, які завжди мали сильну тенденцію в Україні.

- «вигадки західних феміністок»

В цьому непорозумінні є дві складові – фемінізм, як явище, і Захід, як місце його походження і просування.

Почнемо з другого. Український фемінізм активізувався ще наприкінці XIX століття і пов'язаний з іменами Олени Пчілки, Наталі Кобринської, Лесі Українки, Ольги Кобилянської, Любові Яновської, а також із такими громадськими організаціями, як «Клуб русинок», «Кружок українських дівчат», «Жіноча громада». Більше про прояв українського фемінізму тоді і зараз можна дізнатися зі статті Світлани Сененко «Лики українського фемінізму».⁷

Там же можна прочитати і про сам фемінізм, про його види і приклади сучасності. Зокрема, звернімо увагу на «несвідомий фемінізм», який часто просто демонструє те саме несприйняття «чужого» слова як «чужої» концепції.

- «гра, в якій чоловіки чи жінки програють»

Одне з непорозумінь стосується міфу, відповідно до якого гендерна політика призведе до програшу або жінок, або чоловіків. Змагальність і конкуренція можливі повсюди, і вони мають чи не мають відношення як до гендерної проблематики, так і до будь-якої іншої. Проте, змагальність і конкуренція часто не є найкращим способом реалізації задуманого. Так і у випадку з гендерною проблематикою – важливо пам'ятати, що співпраця може досягти значно більшого результату – дати можливість жінкам і чоловікам повніше реалізувати свої таланти, хист, мрії. Тим більше, що у гендерній рівності, гендерній рівності і жінки, і чоловіки мають свої інтереси, бо дискримінація за ознакою статі спрямована і проти чоловіків, і проти жінок – лише в різний спосіб.

- «вигадана штучна концепція, яка не має практичного сенсу»

Практичний сенс змін, спрямованих на утвердження гендерної рівності, ми можемо спостерігати регулярно – відкриття бойових посад для жінок у Збройних Силах, скасування наказу МОЗ, що забороняв жінкам працювати на сотнях робіт, збільшення кількості жінок і чоловіків у сферах, в яких їх раніше бракувало – це все реально і дуже практично, тому більш вигаданою виглядає концепція про штучність концепції гендерної рівності.

- «суспільна дискусія виключно на захист прав жінок»

Чому існує така думка? Для цього є історичні і системні підстави. Історичні, тому що жінки вже не перший рік і навіть сторіччя виступають проти свого гноблення, обмеження своїх прав тощо. Системні, тому що тривала дискримінація жінок в минулому призвела до того, що і сьогодні її наслідки не викорінені повністю. І Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок⁸ виступає проти дискримінації жінок, проте її текст нагадує нам, що всі заходи проти дискримінації жінок, в жодному випадку не ведуть до дискримінації чоловіків. Це стверджує і Закон

<http://wicc.net.ua/post/pogovorimo-pro-maybutn---molod>

⁴ <http://wicc.net.ua/post/anal-z-broshuri-ender-bez-prikas>

⁵ <http://wicc.net.ua/post/organ-zac-yna-zbroya-ender-na-skladova>

⁶ https://espreso.tv/article/2018/05/02/yak_kyyevo_pecherska_lavra_vykhovuvala_boyovykh_dlya_girkin

⁷ https://dt.ua/SOCIETY/liki_ukrayinskogo_feminizmu.html

⁸ http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207

Україні «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», бо ґендерна рівність – це рівний правовий статус та рівні можливості його досягнення і для жінок, і для чоловіків.

- біологічні відмінності жінок і чоловіків роблять неможливими і безглуздими реалізацію ґендерної політики

Обмежити права і можливості жінки (а відповідно і чоловіка) намагалися не лише на практиці, а і за допомогою різних наукових (а точніше – псевдонаукових) теорій, які стверджували, що біологічні відмінності жінок і чоловіків роблять неможливими будь-які зміни ґендерних ролей в суспільстві. Серед найвідоміших є теорія біодетермінізму⁹ і, зокрема, «еволюційна теорія статі Геодакяна»¹⁰. Проте, значно більше досліджень, стверджень, аргументів, які спростовують це. Про це можна багато почитати в книзі Майкла Кіммеля «Ґендероване суспільство»¹¹.

- «данина моді»

В сучасній Україні ґендерна політика розвивається з перших днів відновлення Незалежності, і за цей час тенденція лише набуває все чіткіших і вагоміших обрисів. Цінності поваги до різноманітності не є модою, на них базується людство з давніх часів.

Окремо варто сказати про зв'язок статі, ґендеру і сексуальності. Некоректно вважати ці три поняття тотожними. Діаграма пояснює це наочно. Кожен спектр діаграми є незалежним. Відсутній суттєвий зв'язок між анатомією особи, її ґендерним вираженням, ґендерною ідентичністю чи сексуальністю¹².

1. Біологічна стать (анатомія, хромосоми, гормони)

Чоловік Інтерсекс (гермафродитизм) Жінка

|-----|-----|

2. Ґендерна ідентичність (психологічне відчуття себе)

Чоловік Квір/біґендер Жінка

|-----|-----|

3. Ґендерне вираження (публічна взаємодія)

Маскулінність Андрогінність Фемінність

|-----|-----|

4. Сексуальна орієнтація (романтичні/еротичні бажання)

Приваблює жінок Бісексуальність чи асексуальність Приваблює чоловіків

|-----|-----|

⁹ <http://a-z-gender.net/ua/biodeterminizm.html>

¹⁰ <http://a-z-gender.net/ua/evolyucijna-teoriya-stati-v-geodakyana.html>

¹¹ http://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf

¹² Women, Peace & Security Community Workshops Facilitator Handbook, стор..5, 7, UN Women, www.unwomen.org.au

Adapted from "Diagram of Sex & Gender," Center for Gender Sanity, <http://www.gendersanity.com/diagram.html>

5. Сексуальна поведінка

Секс з жінками

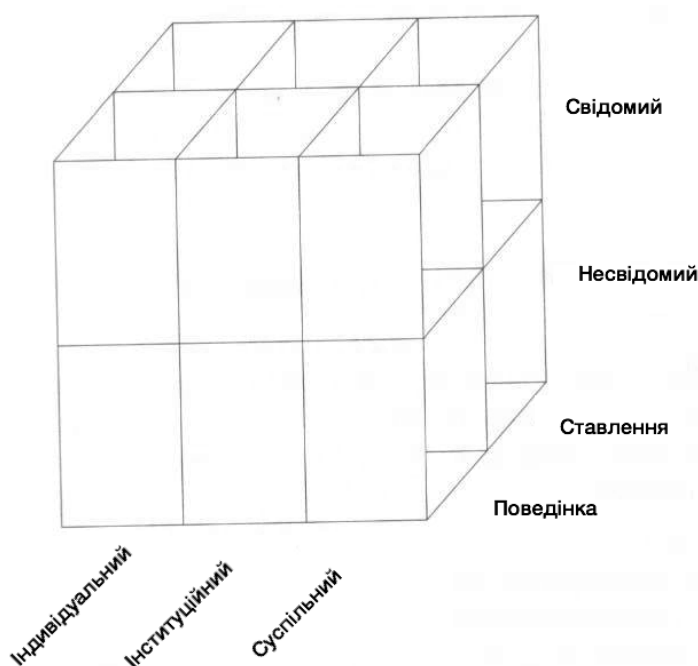
Секс з жінками і чоловіками

Секс з чоловіками

|-----|-----|

Кожна із 5 складових може мати різне поєднання з іншими, що визначатиме ким і як почуватиметься жінка чи чоловік. Серед цих компонентів є такі, що не змінюються з часом (наприклад, стать), а є такі, що можуть різнитися залежно від умов, в яких живе людина (наприклад, ґендерне вираження).

На змінні складові діють також багато факторів. Вони можуть пригнічувати особистість, не давати проявити себе природним шляхом. Модель соціального пригнічення підтримується трьома рівнями – індивідуальним, інституційним і суспільним/культурним – і посилюється психосоціальними процесами і їх застосуванням – ставленням та поведінкою¹³.



Така непроста конструкція не має спрощуватися, а тим більше викривлюватися, зокрема, державними службовцями. Бо кожне з непорозумінь може впливати на державну політику, на щоденну роботу, на все суспільство в цілому. Наше чітке бачення ситуації допоможе і окремим людям, і ґендерній політиці в цілому.

«Ми зустрічались з технарями, бо закінчуємо роботу по ґендерному паспорту. Підійшов директор технарів і схопився за голову, коли почув словосполучення «ґендерний паспорт». Але потім він почитав про ґендер, і наступного дня прийшов і сам наводив дані зі статистики. Люди, коли не знають, що таке ґендер – лякаються, сміються, насміхаються. А коли дізнаються – то все стає на свої місця».

Учасниця тренінгу

«Сьогодні ви змінили моє життя. Я йшов на тренінг з чіткою думкою, що нема чого говорити про збільшення жінок в Державній службі надзвичайних ситуацій. А тепер я думаю інакше. Наша країна буде сильною, якщо її будуть змінювати

¹³ Teaching for Diversity and Social Justice. A Sourcebook, edited by Adams., M, Bell., Lee A., Griffin., P. Routledge, London, стор.. 18 – 20

сильні люди. А сильними вони будуть, якщо і жінки, і чоловіки матимуть рівні права і зможуть їх захистити.»

Учасник тренінгу

«Особисто для мене це була лекція з тих, що змінюють свідомість. Дякую»

Слухач лекції

Гендер і конфлікти

Кожна із тем – і гендер, і конфлікт – є надзвичайно широкими і мають багато вимірів, ще більше вимірів має їх сполучення. Дуже повно у своїй статті говорить про це Класке Дійкема, активістка, тренерка, дослідниця миру¹⁴.

Курс гендеру та конфлікту означає, що ці дві галузі інтересів пов'язані між собою. У цій статті я розгляну взаємозв'язок між статтю та конфліктом і чому розуміння цих відносин має важливе значення для розуміння гендерної динаміки, а також динаміки конфліктів. Не розуміючи того, ви не зможете зрозуміти іншого. Я також стверджую, що розуміння цих відносин дозволить підійти до конфлікту не тільки як до руйнівної сили, але і як до можливості змінити владні структури позитивно, якщо конфлікт добре впорається з цим завданням. *Гендерний аналіз конфліктів може сприяти розумінню перспектив миру (виділення моє – О.С.)*. Тому необхідно провести аналіз процесів конфлікту, який включає в себе гендерні підходи та пропонує розуміння влади, контролю та конкуренції¹⁵. Гендерні міркування є критичними для синтезу аналізу приватної та публічної сфери, зосереджуючи увагу на особах та громадах у конфлікті.

Почну з визначення деяких концепцій, які мають важливе значення для цієї статті. Я буду використовувати термін «конфлікт в цілому», але я буду посилаючись переважно на збройний конфлікт: партії з обох сторін вдаються до застосування сили. Це може охоплювати континуум ситуацій, починаючи від військового перельоту або нападу на єдиного цивільного солдата до повної війни з масовими жертвами. Насильницький або смертоносний конфлікт схожий на збройний конфлікт, але також включає одностороннє насильство, таке як геноцид беззбройних цивільних осіб¹⁶. У всіх конфліктах соціальні та інституційні структури зазнають нападу. Я бачу гендер, на відміну від статі, як всеохоплюючу концепцію, яка включає дані та приписані виміри чоловічої та жіночої ідентичності. Це означає, що ми можемо враховувати гендер як те, що маємо, тобто біологічну конституцію, а також те, чим ми стаємо через взаємодію з соціальними структурами¹⁷. Гендерний аналіз стосується відповідних ролей чоловіків та жінок та соціальних зв'язків між чоловіками та жінками¹⁸. Врахування гендеру в політиці передбачає формування «особистого» політичного.

Війна - це гендерована діяльність....

Висновок

Гендер та конфлікти повинні вивчатися разом, оскільки ігнорування гендерного аспекту соціальної реальності ускладнює вирішення ключових елементів вирішення конфліктів (виділення моє – О.С.). Це також призведе до втрати можливостей, як неспроможність використовувати вклад, який жінки можуть внести у вирішення конфліктів та реконструкції своїх країн після війни.

Розвиток тематики гендеру і конфлікту йшов від висвітлення теми непомітності жіночого страждання в часи війни через підвищений інтерес в міжнародному політичному дискурсі до можливості змінити гендерні ролі і знайти їх відображення у побудові структур влади і суспільства в цілому.

В рамках цього посібника ми зупинимось на розгляді конфлікту через «гендерні лінзи» та гендерних вимірах безпеки і миру, а також про те, що сам агресор називає організаційною зброєю та її гендерний компонент. Все це впливає на нас на всіх рівнях – від індивідуального,

¹⁴ Claske DIJKEMA, Grenoble, November 2001, Why study Gender and Conflict Together? http://www.irenees.net/bdf_fiche-analyse-801_en.html

¹⁵ Bushra and Lopez 1993: 19 El Bushra, Judy and Piza Lopez, Eugenia (1994) Development and Conflict: the Gender Dimension . Oxford: Oxfam.

¹⁶ The Network Uuniversity course on conflict resolution, http://www.netuni.nl/new_home/home.html

¹⁷ Skelsbaek, Gendered Battlefields, PRIO, 1997:20.

¹⁸ Sorensen, Birgitte (1998) Women and Post-Conflict reconstruction. War-torn societies Project Occasional Paper No.3. UNRISD

через окремі місцеві і національні структури до рівня впливу загальних суспільних і культурних факторів.

Конфлікт через «гендерні лінзи»

«Гендерними лінзами» зазвичай називають можливість у будь-якому явищі, проекті, програмі, артефакті побачити відмінності між ситуацією для жінок і чоловіків і визначитися, чи веде вона до нерівності.

Гендерна складова є також частиною факторів, що обумовлюють ранні прояви конфлікту, а відповідно і його попередження. Так, різниця в середній тривалості життя жінок і чоловіків в Україні до війни складала більше 12 років, в різних регіонах країни вона також була різною. При цьому, в Донецькій області ця різниця була найвищою. Демографи вважають, що вже після подолання бар'єру в 10 років можуть відбуватися незворотні процеси у суспільстві. При цьому, фізіологічна різниця середньої тривалості життя чоловіків і жінок складає лише 3 – 5 років. Інші фактори мають суспільні коріння, а тому можуть зменшуватися за допомогою суспільних важелів. Слід відзначити, що «загострення гендерних диспропорцій»¹⁹ також відбувалося і в Росії в період її підготовки до агресії проти України. Проте як вітчизняна, так і іноземні аналітичні підходи у вивченні конфліктів враховують подібні та інші диспропорції поки дуже мало і часом у дещо стереотипізованому вигляді.

«Відбувається статеві-вікова трансформація суспільства, що формує стійкі гендерні та вікові диспропорції. Зокрема, частка жіночого населення (до 54 % його загальної чисельності) значно переважає у старших вікових групах. З початку 1990-х років зберігається відносно висока смертність серед чоловіків віком після 25 років. Зростає соціальне навантаження на працююче населення і поступово звужується його демографічна база. Крім того, тривале збереження такої гендерної диспропорції сприяло закріпленню у російському суспільстві «жіночих» рис колективної поведінки (наприклад, інфантильності, легковірності, жалісливості до індивідуальних негараздів людей)²⁰».

Феміністські концепції культури миру вимагають широких соціальних змін в персональних культурних цінностях. Тому гендерна перспектива культури миру, розглядаючи мир в різних проявах, базованих на згаданих концепціях, застосовує «гендерні лінзи». Це допомагає бачити різні ролі і стосунки жінок і чоловіків в розбудові миру і не-миру, а також вплив на них гендерованих структур²¹. Це може бути також корисним тим, хто хотіли би змінити цей світ на більш мирний, толерантний, дружній до чоловіків і жінок, свідомо рухаючись в цьому напрямку.

Гендерний вимір в рамках цього тексту передбачає наскрізний розгляд суспільних явищ через лінзи гендерної рівності чи нерівності, а саме: рівного правового статусу жінок і чоловіків, їх рівних можливостей його досягнення, їх рівності перед законом, поваги до гідності чоловіків і жінок. Конфлікт розглядатиметься в трьох умовних фазах – до початку «гарячої» фази, «гаряча» фаза, фаза «враження» конфліктом. Гендерні виміри безпеки і миру умовно мають окремі підвиди. Вони розглядаються через призму концепцій гендерного аналізу.

Гендерні виміри безпеки і миру

Для того, щоби мати повну картину становища жінок та чоловіків в тій чи іншій суспільній сфері, при проведенні аналізу важливо розуміти та вміти оперувати певними поняттями та концепціями. Слід відзначити, що і поняття, і концепції в цій сфері є доволі новими, а тому несталими і часом суперечливими. Для цілей виміру безпеки і миру застосовані наступні поняття, що використовуються для здійснення гендерного аналізу в цілому і політики зокрема:

- гендерні загрози;

¹⁹ Світова гібридна війна: український фронт, за загальною редакцією В.П. Горбуліна (Global War: Ukrainian Front)National Institute of Strategic Studies Ukraine, 2017 , p. 168 (http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/HW_druk_fin+site_changed-6e437.pdf access: 2017)

²⁰ Світова гібридна війна: український фронт, за загальною редакцією В.П. Горбуліна (Global War: Ukrainian Front)National Institute of Strategic Studies Ukraine, 2017 , pp. 168 - 169(http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/HW_druk_fin+site_changed-6e437.pdf access: 2017)

²¹ http://hepg.org/her-home/issues/harvard-educational-review-volume-72-issue-1/herbooknote/the-gendered-society_70

- дискримінація за ознакою статі;
- гендерні потреби жінок, дівчат, чоловіків, хлопців;
- паритетна участь жінок і чоловіків у житті суспільства в різних сферах і на різних рівнях;
- диференційований доступ і контроль ресурсів жінок і чоловіків;
- гендерний вплив та інституційні зміни.

Безпека і мир за умовним поділом розглядаються окремо. *Гендерні аспекти безпеки розглядаються через гендерні загрози, дискримінацію за ознакою статі, гендерні потреби жінок, дівчат, чоловіків, хлопців. Гендерний вимір миру розглядається через паритетну участь жінок і чоловіків у житті суспільства в різних сферах і на різних рівнях, диференційований доступ і контроль ресурсів жінок і чоловіків, гендерний вплив та інституційні зміни* (див. табл. Додаток 1).

Прояви гендерних вимірів безпеки і миру є результатом аналізу ситуації в Україні та країнах регіону, які уже постраждали від конфліктів ініційованих, підтриманих, посилених Росією, чи мають таку загрозу. Слід відзначити, що ці тенденції притаманні і самій Росії, яка тим самим несе загрозу і своєму суспільству.

Одним з найпотужніших факторів ескалації конфлікту серед гендерних вимірів є, на нашу думку, активізація анти-гендерних рухів з комплексним підходом до руйнування гендерної політики. Слід відзначити, що цей індикатор проходить через всі три фази і має прояви в усіх країнах регіону. Різниця – в силі місцевого спротиву цьому фактору і рівні урахування його політиками і державою.

Анти-гендерні рухи розвивалися в розрізі загальної концепції «русского міра», прояви якої часто зводять виключно до захисту російськомовного населення за межами Росії²². Проте, гібридна війна, як конфлікт інтерпретації цінностей, не міг обійти таку важливу тему як рівні права і можливості жінок і чоловіків, паритетна участь у всіх процесах трансформації суспільства, рівний доступ до ресурсів тощо.

В Україні цей фактор особливо активізувався 2010 року, з приходом до влади Президента В. Януковича. Навіть побіжний аналіз підтверджує, що їх розвиток в Україні (а подальший аналіз показав, що і в інших країнах) був не тільки і не стільки місцевою ініціативою, скільки спрямованою політикою, яку добре готували, підтримували і поширювали не з України.

В червні-липні 2010 року вищі установи держави – Президента, Прем'єр-Міністра, Генерального Прокурора, народних депутатів – почали «бомбардувати» чисельними листами, зміст яких зводився до однієї тези – «гендерна політика та ювенальна юстиція вбивають народ, тому їх треба позбавитися, як ворожих». Перший погляд на подібні листи складав враження, що вони прийшли від людини з нестабільною психікою, але вже другий наштовхував на розуміння, що лист цей складали не «неграмотні бабушки і дедушки», а дуже навіть обізнані люди в маніпуляційних технологіях, бо тексти містили:

- трохи правди, а за нею «довгий хвіст» неправди;
- правдивий посил, хибний висновок;
- пряму брехню;
- заміну раціонального ірраціональним
- інші

Організація подібних рухів водночас і в інших країнах регіону дає підстави стверджувати, що це робилося і продовжується робитися з одного центру.

Листи були першим кроком. Їхній зміст змінювався з часом – від лякалок до вимог, зокрема, до Верховної Ради відмінити Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»,

²² Світова гібридна війна: український фронт, за загальною редакцією В.П. Горбуліна (Global War: Ukrainian Front) National Institute of Strategic Studies Ukraine, 2017, p. 276 (http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/HW_druk_fin+site_changed-6e437.pdf access: 2017)

а пізніше – і положення Конституції.

Листи депутатам ініціювали політичну волю – підняти питання. Окремі депутати це активно робили, як виглядало, «на вимогу народу».

Слід відзначити, що Ігор Друзь (справжнє прізвище Дусь, вже згаданий в розділі «Гендерні концепції і етапи розвитку гендерної політики»), голова «Батьківського комітету України»²³ (позиціонувалася як громадська організація, реально була мережею груп, які підтримувала православна церква Московського патріархату), став на той час помічником народного депутата, з початком окупації Росією України – «радником та прес-аташе экс-міністра оборони ДНР Ігоря Стрілкова». Він також є засновником і керівником організації «Народний собор» та інших подібних.

Цей час також характеризується створенням широкого кола ЧОНГО - ChONGO (Church organized NGOs – *визначення моє* – О.С.) – організацій, які називають себе незалежними громадськими організаціями, які водночас такими не є, а є лише каналами комунікації послань церкви, в цьому випадку – Московського патріархату. Ці організації слід відрізняти від релігійних громадських організацій, які не приховують свого походження, діяльності, зв'язків з релігійними організаціями. Створення «Батьківського комітету» як парасолькової організації, що об'єднала вище згадані організації та їх боротьбу проти гендерної політики та ювенальної юстиції, організація довготривалої, цілеспрямованої, витратної кампанії проти гендерної політики та ювенальної юстиції, як проявів демократичних цінностей, – ось неповний перелік фактів, які не є свідченнями підготовки війни, якщо їх розглядати відірвано від контексту, але в комплексі з іншим – вони спрямовані на підрих позицій як громадянського суспільства, так і держави в цілому, а також безпосередній вплив на людей, як індивідуальних носіїв ідеології.

В Україні згадані зусилля наštовхнулися на високий рівень опору з боку громадянського суспільства. Саме у відповідь на такі виклики жіночі і гендерно-орієнтовані громадські організації і окремі експерти 2011 року створили Гендерну стратегічну платформу з метою регулярного моніторингу ситуації, оцінки і вироблення рекомендацій і для здійснення зусиль адвокації на державу і на міжнародні організації. На наш погляд, це багато в чому послабило результати масованої кампанії і тим самим, серед інших факторів, допомогло Україні уникнути «падіння в прірву», яке їй готувалося 2014 року.

Огляд ситуації в інших країнах регіону, зокрема, Грузії і Молдові, показав, що неврахування потенційно негативного впливу цього фактору призвело до посилення тенденцій клерикалізації суспільства в цих країнах²⁴ і повернення патріархатних тенденцій загалом²⁵.

Чому саме гендерна політика? Демократичні цінності мають значно ширше поле проявів.

Гендерна рівність є важливою «межею» між ліберальними і консервативними цінностями, бо гендерна нерівність дає право легалізувати контроль над половиною суспільства (жінками), щоби легше здійснювати його над суспільством в цілому. Гендерна нерівність позбавляє права вибору і чоловіків, бо вона також легалізує «право чоловіків перетворюватися на гарматне м'ясо».

Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домігаторного. Чому першими «на лінії вогню» виявилися саме рівні права жінок і чоловіків? Тому, що гендерний досвід мають всі. Люди можуть тривалий час, чи навіть все життя, не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями, тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків мають всі. В ньому накопичені найтриваліші практики як дискримінації, так і недискримінації. Свідомо чи ні, але «цей бастіон» є першою і останньою барикадою.

З іншого боку, за аналогією з Росією, автори кампанії проти гендерної політики вважали, що це «найслабша ланка»²⁶, тому її послаблення чи повне зупинення будуть важливими для наступних кроків в цій сфері. Слід відзначити, що кроки робилися не лише у вигляді нападок, кампанії в органах місцевої влади, освітніх закладах тощо. 2011 року був проведений так званий

²³ <http://rodkom.org/>

²⁴ Грузинский Патриарх Илия и его 14 тысяч крестников (Georgian Patriarch Ilia and his 14 thousand godchildren) <http://www.pravmir.ru/patriarx-gruzii-stal-krestnym-otcom-14-tysyach-detej-iz-mnogodetnyx-semej/>

²⁵ <http://www.eurasianet.org/node/67914>

²⁶ Valerie Sperling, Sex, Politics, and Putin. Political Legitimacy in Russia

експеримент, коли в системі вишів МВС, за постановою Кабінету Міністрів було вирішено, що перший рік навчання буде здійснюватися, як і раніше, за категорією «курсант», а другий рік – «солдат строкової служби», що виключало можливість навчатися певним категоріям, насамперед, жінкам.

Якщо звернутися до такого прояву конфлікту як відкриття «вікна можливостей», зокрема, для жінок в період «гарячого» конфлікту, то це зазвичай не є кардинальною зміною в ставленні до ролі жінок у суспільстві. Це швидше є відображенням патріархатного ставлення до людей – жінок і чоловіків, і використання жінок в тяжкі часи, коли є потреба у додаткових людських ресурсах. Водночас, за наявності сильного громадянського суспільства, його активізації в часи насильницьких конфліктів та урахування тенденцій періоду «після насильства», можна зосереджувати зусилля на тому, щоби запобігти зниженню участі жінок в усіх суспільних сферах і на всіх рівнях після закінчення загострення.

Гендерна маніпулятивна політика – політика, яка використовує гендерні стереотипні уявлення, міфи, упередження тощо з метою маніпуляції суспільною думкою для досягнення політичних цілей. Її розповсюдження, мімікрія під реальні прагнення рівних прав та можливостей можуть зашкодити і процесам миробудування, і загальним процесам трансформації суспільства на засадах рівності і недискримінації.

Ці і подібні факти слід розглядати детальніше і в комплексі, але вже сьогодні бачимо, що гендерний підхід до питань безпеки не є формальною відповіддю на вимоги міжнародних організацій та донорів. Це є важливим фактором, і нехтування ним може мати серйозні наслідки.

Яке практичне застосування можуть мати подібні індикатори? На рівні зростання напруги, під час, так званих, переднасильницьких стадій конфлікту, у всіх діючих осіб є можливість активніше впливати на ті чи інші складові.

Раннє попередження конфлікту, як мінімум, має повідомляти на ранніх стадіях про ескалацію конфлікту, але в реальності це, зазвичай, обмежується лише тим, щоби «знати, куди направити людей, коли почнеться ескалація насильства». Використання запропонованої системи гендерного виміру безпеки і миру дає можливість послабити негативні тенденції чи повністю їх зупинити, водночас розвивати інші стратегії, які можуть посилити запобіжні тенденції проти конфліктів та сприяти розвитку сталих стратегій розвитку суспільства в цілому.

Гендерна політика – політика, спрямована на досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Не є виключенням і сектор безпеки і оборони. Гендерно-чутлива інституція сектора безпеки – структура, що враховує різноманітні потреби щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців і дівчат, а також забезпечує повну та рівноправну участь чоловіків і жінок. Це також є одним із вимірів безпеки і миру. «Гендерні непорозуміння» загалом відображаються і у сфері національної безпеки:

- Національна безпека не має відношення до гендерної проблематики
- Насильство у сім'ї не пов'язане з прийняттям рішень з проблем національної безпеки
- Всі групи мають однакові потреби безпеки
- Жіночі громадські організації не можуть розглядатися як серйозні партнери в обговоренні питань національної безпеки

Що ж робити?

Насамперед, важливо активніше формувати власний порядок денний і наполегливо просувати його в світі. Формування і просування порядку денного – не лише прерогатива великих потужних визнаних лідерів «великої вісімки» чи «великої тридцятки». Це право кожної країни. Особливо, якщо вона «заплатила» за це право високу ціну.

Гендер як наскрізна тема аналізу політики

Для системного розуміння проблематики та шляхів подолання кризових явищ, як і всіх інших, важливо враховувати наскрізність гендерного компоненту. Це співзвучно з тим, що називається гендерним інтегруванням (gender mainstreaming). Таким терміном називають оцінку впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Це стратегія, за якої інтереси й досвід і жінок, і

чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу й оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах так, щоби жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм. Таке визначення запропоноване Економічною і Соціальною Радою (ЕКОСОР) ООН²⁷.

Реалізація принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні перестала бути прерогативою діяльності лише міжнародних агенцій та громадських організацій. Державна ґендерна політика щороку набуває все більшої окресленості, послідовності, усвідомленості. Ухвалений 2005 року Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» заклав підвалини державної ґендерної політики. Її розвиток наступні роки не завжди мав послідовний характер і ефективні результати, проте відкинути певний поступ у цій сфері неможливо.

Водночас важливо пам'ятати, що ґендерна складова – це не лише кількість жінок і чоловіків, які беруть участь у заході, це не лише відповідь на практичні потреби жінок для задоволення їх традиційних ґендерних ролей. Все це дуже важливо, проте ґендер як наскрізна тема, має значно глибше відображення в житті суспільства через цінності, через непрямі впливи, через такі самі, часом непрямі, наслідки. Ґендерний вимір політичних процесів нерозривний від питання влади. Особливо яскраво це проявляється під час насильницьких конфліктів.

Конфлікт – руйнівник і конфлікт – творець

Конфлікт, подібно органічним формам, має свій власний життєвий цикл. Він виникає, досягає емоційного, навіть насильницького кульмінаційного пункту, спадає, зникає і часто виникає знов. Життєвий цикл військового конфлікту умовно можна поділити на три фази - до насильства, під час насильства і після насильства, які відокремлюють одну від одної відкриття і припинення вогню.

В західній традиції конфлікт частіше сприймається як зло та з іншими негативними конотаціями. Водночас, важливо також враховувати, що конфлікт завжди відкриває «вікна можливості», які варто використовувати, щоби конфлікт працював не лише на руйнацію, але і на творення нової реальності.

Проте, гібридна війна, як всеосяжне явище²⁸, потребує деталізації того, як відповідати на загрози і використовувати «вікна можливостей» в сучасних умовах.

Реагування на конфлікт в різних його фазах може бути дієвим тільки тоді, коли це реагування буде індивідуалізованим.

Розробка різних видів зброї для знищення супротивника має історію тривалістю в історію людства. Від нейтронної зброї 70-х («чиста» бомба) до сучасних визначень методів ведення війни – проксі, гібридна війна, ІПСО, інфопсиховійна, організаційна зброя. Практично ми маємо справу з рядом неповних синонімів. Це не нова тема. До неї звертаються дослідники і дослідниці в усьому світі, а також практики, зокрема, українські²⁹. Проте зараз для нас доцільніше звернутися до російських джерел. Серед імен важливо знати такі, як Спартак Никаноров, який розвинув теоретичну базу, користуючись підходами ненасильства, «м'якої сили» тощо. Чи насправді підходи ненасильства, які так активно просував один з моральних авторитетів 20 сторіччя Махатма Ганді, можна використовувати як зброю? І так, і ні. Те, що С. Никаноров називає організаційною зброєю, використовує спотворений і перекручений підхід філософії ненасильства і це є одним з проявів структурного насильства³⁰.

Скористуємося одним із термінів – організаційна зброя. Визначення, ознаки, методи і протидію

²⁷ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

²⁸ Світова гібридна війна: український фронт, за загальною редакцією В.П. Горбуліна (Global War: Ukrainian Front)/National Institute of Strategic Studies Ukraine, 2017, pp 7 – 12 (http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/HW_druk_fin+site_changed-6e437.pdf access: 2017)

²⁹ http://osvita.mediasapiens.ua/ethics/manipulation/informatsionnopsikhologicheskaya_voyna_chego_rossiya_khochet_dobitsya_v_ukraine_s_pomoschyu_propagandy_i_est_li_u_ukrainy_oruzhie_zaschity/
https://uk.m.wikipedia.org/wiki/Джин_Шарп
https://ru.m.wikipedia.org/wiki/Мякая_сила
<https://www.epde.org/en/news/details/golos-investigation-on-how-pseudo-public-organizations-simulate-civic-participation-in-russian-elections.html>

³⁰ див. тексти Johan Galtung

цьому виду зброї описує сумнозвісно відомий «Ізборський клуб»³¹. Наведені нижчі в лапках визначення позичені з цього відкритого джерела.

«Організаційна зброя – це система організаційних (узгоджених за цілями, місцем і часом розвідувальних, пропагандистських, психологічних, інформаційних та ін.) впливів на противника, які змушують його рухатися в необхідному для іншої сторони руслі.»

Відзначимо – «змушують його рухатися в необхідному для іншої сторони руслі». Тобто тоді, коли багато хто думає, що рухається в необхідному для вас руслі, ви рухаєтесь туди, куди вас веде «незрима рука». Незрима, бо

«Застосування організаційної зброї «не завжди помітно» для традиційних форм наукового спостереження і «незрозуміло» в рамках традиційної логіки буденного пізнання. Деструкція, як дія організаційної зброї, спрямована на досягнення результатів, які перебувають в «системі цінностей» ініціатора застосування даної зброї.»

Тривалий час, як в Україні, так і за кордоном, на сигнали, які подавали окремі експерти і громадські організації, мало звертали уваги, як в експертному середовищі, так і на рівні прийняття рішень.

Які ж сигнали були помічені і на що варто звертати увагу і надалі?

Гендерний вимір безпеки до конфлікту, зокрема, містить такі ознаки (див.табл. стор. 40):

- Активізація анти-гендерних рухів з комплексним підходом до руйнування гендерної політики
- Політика від «керованого громадянського суспільства» до його повного контролю і створення нових гібридних форм
- Внесення законопроектів і прийняття законів, що порушують права жінок (анти-абортне законодавство, обмеження доступу до певних професій тощо)
- Зростання фундаменталістських тенденцій в провідних релігійних інституціях
- Мілітаризація суспільних інститутів (ЗМІ, освіта, тощо)
- Використання маніпулятивних технологій для створення молодіжних, жіночих груп, структур, рухів антидемократичного спрямування (тероризм, «тітушки», «міс ресурсна зовнішність» тощо)
- Декриміналізація гендерно-зумовленого насильства

Одним із перших «сигналів» ознак організаційної зброї та її гендерної складової стали також «аналітичні розбіжності» в текстах анти-гендерних рухів. За ними проявилися нормативно-правові та адміністративні особливості, коли «громадські організації» не реєструвалися, їхня діяльність була мінімально зафіксована в інтернет-просторі. Подібні організації були створені в багатьох країнах колишнього Радянського союзу, проте вони ніколи не маніфестували свою спорідненість.

«Викривити основи національної культури, створити серед частини населення «п'яту колону» - саме так діяла та діє організаційна зброя у царині висвітлення гендерної проблематики.

Система організаційних впливів, зокрема, має наступні методи:

- Пропагандистські – провокації, «загроза сім'ї», гендерофобія
- Психологічні – сугестивні технології
- Інформаційні – дезінформація

Система впливів передбачає комплекс «прямих послань» - інструкцій, відозв, правил для різних категорій, зокрема, батьків, вчителів та депутатів місцевих рад і народних депутатів.

Так поступово російська офіційна ідеологія, ідеологія «русского міра», проникла в широке середовище волонтерських груп, громадських організацій. Міцні тривалі традиції егалітаризму в Україні можуть не встояти перед натиском структурного насильства організаційної зброї.

³¹ <https://izborsk-club.ru/1466>

Ми вказували раніше у статтях і виступах, що закон «про іноземних агентів» є одним із факторів раннього попередження виникнення конфлікту, зокрема, його ґендерна складова, як вплив на активну жіночу аудиторію.

Посилення співпраці громадських організацій з органами влади, демократичний громадський контроль, інші форми співпраці є дієвими запобіжниками проти «активації патологічної системи всередині функціональної системи держави-мішені».

В сучасному світі є багато факторів, які раніше не розглядалися як впливові, і тому варті уваги. Серед них не останнє місце займає ґендерний. Його нехтування спотворює загальну картину і можливі шляхи розв'язання ситуацій. Чому саме і зокрема – ґендерний? Є кілька цілей, які переслідує така політика:

- Зниження потенціалу через широке обмеження можливостей виживання, протистояння і розвитку суспільства через обмеження потенціалу жінок і чоловіків.
- Виховання і посилення пасивного догматичного підпорядкування і підкорення без застосування критичного мислення.

Грамотна ґендерна політика поширює базу залучення людських ресурсів, урізноманітнює фаховий досвід, створює більше варіацій в екстремальних випадках, покращує загальну атмосферу в суспільстві. Сектор безпеки і оборони може отримати додаткові переваги та бути краще підготовленим для виконання своїх завдань.

Розпізнавання гібридних загроз може здійснюватися через наступне форматування.

Публічні заяви	Законотворчі ініціативи	Управлінські рішення	Комунікації, змі, соцмережі
Виступи політиків	Анти-абортні зп	Заборона відвідувати тренінги з ґендерної проблематики в ОМС	Фейки
Звернення місцевих рад	Голосування проти ратифікації Стамбульської конвенції		Вірусне поширення емоціогенів

Важливо планувати і реалізовувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях і в усіх підрозділах.

Стратегії і тактики ґендерної складової реформування сектору безпеки і оборони можуть містити:

- Комплексний аналіз (інституції та функцій, що вона виконує) з урахуванням ґендерної складової.
- Ширше залучення жінок в сектор безпеки та оборони, зокрема, до процесу миротворення.
- Участь громадянського суспільства в процесах реформування сектору безпеки та оборони з урахуванням ґендерної складової.
- Врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх аспектах діяльності сектору безпеки та оборони.

У нас зроблені помітні і важливі практичні кроки в цьому напрямку, тому необхідно і далі рухатися до позитивних змін.

Міжнародні зобов'язання і національне законодавство в сфері гендерної рівності

Міжнародні зобов'язання

Серед різних міжнародних зобов'язань у сфері гендерної рівності базовим документом і юридично обов'язковим для України є Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – Конвенція)³². Україна ратифікувала її 1980 року. Майже 40 років держава Україна зобов'язується вживати заходи щодо унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сферах.

Конвенція приділяє основну увагу дискримінації щодо жінок. Тому підкреслюється, що жінки в минулому і зараз були дискриміновані в різних формах саме тому, що вони – жінки. Тобто спеціальні тимчасові заходи спрямовані на подолання дискримінації в минулому та створення рівних стартових умов для обох груп.

Статті 1-5 і 24 вказують на три зобов'язання, які повинні здійснюватися комплексно і виходити за межі формального правового аспекту.

Перше зобов'язання – забезпечення відсутності прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок в законодавстві і забезпечення захисту жінок від дискримінації з боку державної влади, судових органів, організацій, підприємств і осіб будь-якої форми власності за допомогою санкцій та інших засобів.

Друге зобов'язання – покращення фактичного становища жінок шляхом здійснення конкретних і ефективних стратегій і програм.

Третє зобов'язання держав-членів стосується рішення проблем, пов'язаних з відносинами між чоловіками і жінками, а також гендерними стереотипами, які негативно впливають на жінок не лише через дії окремих осіб, а і внаслідок застосування законодавства і окремих дій з боку організацій незалежно від форм власності.

Запорукою ефективності і дієвості плану позитивних дій має бути також чіткий план, який передбачатиме відповідальність, реальні терміни та постійний моніторинг процесу. Вперше такий план прийнятий Україною у вересні 2018 року³³.

Краще зрозуміти Конвенцію дають її керівні принципи³⁴.

Структура Конвенції спирається на три основних принципи:

Принцип «дійсної рівності»

Конвенція популяризує модель «дійсної рівності» (англ. substantive equality), що складається з:

- Рівності можливостей;
- Рівності в доступі до можливостей;
- Рівноцінності результатів.

Ця модель побудована на концепції, яка стверджує, що формальна рівність, про яку часто говориться в гендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, не здатна досить ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

По-перше, Конвенція підкреслює важливість «рівності можливостей» у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Ця рівність повинна бути гарантована законодавством і політикою

³² http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207

³³ <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>

³⁴ Докладніше на тему керівних принципів Конвенції див. інформацію на сайті <http://www.iwraw-ap.org/convention/principles.htm>

держави, а також підтримуватися відповідними механізмами й інститутами.

По-друге, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства, держава зобов'язана забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав. Таким чином, «рівність у доступі до можливостей» є ще одним важливим елементом поняття «рівність».

По-третє, Конвенція йде значно далі, підкреслюючи, що заходи, вжиті державою для охорони прав чоловіків і жінок, повинні забезпечити «рівноцінність результатів». Індикатором того, наскільки ефективно держава-учасниця виконує норми Конвенції, є не просто дії влади, але такі дії, що приводять до реальної зміни становища жінок.

Основу структури Конвенції складає корективний, або дієвий підхід до поняття рівності.

Принцип недискримінації

Конвенція містить дуже широке поняття дискримінації, визнаючи, що існують випадки неочевидної або опосередкованої дискримінації. Наприклад, можуть бути дискримінаційні ситуації, коли до жінок, що знаходяться у свідомо нерівному становищі, застосовується нейтральний принцип рівності доступу до можливостей. Відповідно до духу Конвенції, заходи для ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок повинні забезпечити дійсну рівність чоловіків і жінок.

Стаття 1 Конвенції:

«Для цілей цієї Конвенції поняття «дискримінація щодо жінок» означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі».

Якщо розкласти на окремі елементи визначення дискримінації, надане в статті 1 Конвенції, то можна виділити наступні поняття:

- *Будь-яке розрізнення* (наприклад, правило, відповідно до якого жінки повинні одержати вищі бали, ніж чоловіки, при вступі на технічні спеціальності).
- *Будь-яке виключення* (наприклад, інструкція, що забороняє жінкам вступати в університети на певні спеціальності).
- *Будь-яке обмеження* (наприклад, політика, що значно обмежує кількість місць для вступу для жінок у порівнянні з чоловіками).
- *На законодавчому рівні* (дискримінація *de jure*) або *на практиці* (дискримінація *de facto*).
- *За ознакою статі* і на основі гендерних стереотипів, що часто збігаються з дискримінацією за ознакою расової, етнічної, вікової, релігійної, класової приналежності та ін.
- *Поняття, яке спрямовано на ослаблення або зводить нанівець визнання, використання або здійснення жінками своїх прав.* Зазначені дії можуть бути як навмисними, так і ненавмисними. Важливим є сам факт існування дискримінації, а не наявність або відсутність наміру в її здійсненні. Однак, необхідно довести, що були перешкоди при спробі здійснення права або відмова в його здійсненні, і показати, що саме варто змінити, аби жінки могли без перешкод користуватися правами, гарантованими Конвенцією.

Зі статті 1 можна також зробити такі важливі висновки:

- Відповідно до Конвенції, усі жінки повинні бути захищені від дискримінації: немає розходження між індивідумом або групою осіб. Також жінки не можуть бути дискриміновані за іншими ознаками (наприклад, сімейний стан, раса, каста, вік, релігія, національність, стан здоров'я, економічний статус).
- Конвенція вимагає забезпечення прав людини на основі рівності між чоловіками і жінками. Як було сказано вище, стандарти рівності, що містяться в Конвенції, складають принцип дійсної рівності.

- Конвенція націлена на реалізацію прав людини й основних свобод у всіх сферах життєдіяльності. Вона не відокремлює громадянських і політичних прав жінок від їх економічних, соціальних і культурних прав.

Принцип зобов'язань держави

Ратифікувавши Конвенцію, Україна автоматично прийняла на себе низку юридичних зобов'язань з ліквідації усіх форм дискримінації щодо жінок і забезпечення рівності чоловіків і жінок на національному рівні. Тим самим держава зв'язана нормами і стандартами Конвенції, і погодилася на контроль із боку Комітету ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок. Таким чином, підзвітність держави на міжнародному рівні сприяє її зусиллям на національному з ефективного впровадження прав людини жінок, що містяться в Конвенції, за допомогою законодавчих і політичних заходів.

Аналіз статей 2-4 Конвенції дозволяє вивести принципи відповідальності держави:

а) Зобов'язання, що стосуються способів і результатів

При ратифікації Конвенції держава приймає на себе зобов'язання, що стосуються способів і результатів. У пунктах а-г статті 2 проілюстрований обов'язок держави вживати визначених заходів для забезпечення виконання норм Конвенції. Проте держава може не обмежуватися прийняттям тільки заходів, що перераховані в статті 2 Конвенції, а піти значно далі. **Фактично держава повинна проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок усіма відповідними способами і досягти рівноправності чоловіків і жінок. Влада зобов'язана уважно вивчити кожну ситуацію порушення прав, що часто зустрічається, і вжити ефективних заходів, прийнятих саме в даній ситуації. Мета – досягти результату, тобто реалізації рівноправності з чоловіками на практиці. У цьому і є зобов'язання щодо результатів.**

Цей подвійний обов'язок є гарантією як самих прав, так і їх реалізації. Він гарантує, що в результаті дій держави жінкам буде надана не проста рівність можливостей і ресурсів або одна тільки рівність доступу до можливостей, а рівність *de jure* і *de facto*.

б) Зобов'язання з поваги, захисту й виконання прав жінок

Стаття 2 накладає на держави-учасниці обов'язок забезпечити здійснення політики недискримінації шляхом включення принципу рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство. Стаття 24 Конституції України містить зазначений принцип, що вимагає слідувати йому на всіх рівнях.

- **Обов'язок поваги** прав вимагає від держави утримуватися від втручання в здійснення прав, що гарантуються Конвенцією (стаття 2, пункт d)). Це означає, що держави-учасниці не повинні робити дій, що порушують права жінок. Держава, а також будь-які державні органи й установи, зобов'язані поважати права жінок і утримуватися від здійснення будь-яких дискримінаційних актів або дій стосовно жінок. Держава повинна скасувати всі положення свого законодавства, постанов, звичаїв і практик, що є дискримінацією щодо жінок (стаття 2, пункти f) і g)), а державні органи й установи – утриматися від будь-яких дискримінаційних актів або дій.
- **Обов'язок із захисту** прав вимагає від держави запобігати порушенням Конвенції з боку третіх осіб. У зв'язку з цим влада відповідає за врегулювання діяльності недержавних суб'єктів так, щоб вона відповідала принципам Конвенції. Для досягнення цієї мети права жінок повинні бути захищені за допомогою ефективних антидискримінаційних законів і практик (наприклад, закони, спрямовані проти дискримінації за ознакою статі), а також за допомогою санкцій за дискримінаційні дії й ефективні механізми оскарження (стаття 2, пункти b), c) e)).
- **Обов'язок з виконання** прав вимагає від держави забезпечити всебічну реалізацію прав жінок. З цією метою влада повинна усіма відповідними способами проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок, у тому числі включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у своє національне законодавство і забезпечити практичне здійснення цього принципу (стаття 2, пункт a)). Вони зобов'язані також вжити активних заходів для забезпечення всебічного розвитку і прогресу жінок (стаття 3) і встановлення фактичної рівності між чоловіками й жінками (стаття 4, пункт 1). Таким чином, Конвенція звертає увагу

на необхідність систематичної зміни норм, які є передумовами нерівності жінок, для того, щоб уникнути порушення прав жінок у майбутньому.

Застосування на практиці керівних принципів дає можливість реалізовувати політику досягнення гендерної рівності.

Ще одним документом, який також буде мати зобов'язальну силу для України після її ратифікації є **Стамбульська конвенція** або Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами.

Наша країна має й інші міжнародні зобов'язання, які стосуються гендерної рівності. Більшість з них має характер *soft law* – м'якого права, тобто не є обов'язковими для держави, а швидше дороговказами, стандартами, на які слід рівнятися у процесі трансформації суспільства.

Окремо варто згадати **Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»**, Національний план дій (НПД) на її виконання прийнятий у лютому 2016 року³⁵, оновлений НПД затверджений у вересні 2018 року³⁶.

Основною особливістю реалізації НПД 1325, а в разі відсутності – проблемою, є його локалізація. Локалізація, як підхід, ґрунтується на розробці політики, що виходить за межі звичайної «місцевої ратифікації», коли національну програму чи план просто повторюють на обласному чи районному рівні без критичного підходу до умов, потреб та наслідків. Такий підхід гарантує узгодження локальної, національної та міжнародної політики та стратегій, орієнтованих на громаду, для забезпечення місцевої участі та зв'язків між місцевими громадами та урядом. Він не призначений для збільшення бюрократичних функцій або збільшення роботи місцевих посадовців.

Первинною ланкою на шляху до реальної локалізації є формулювання проблеми. Важливо, щоби вона зверталася до ситуацій, пов'язаних з конфліктом, через гендерний підхід, через «гендерні лінзи».

Приклади таких проблем, визначених в різних областях України 2018 року за основними компонентами Резолюції РБ ООН 1325³⁷:

Участь

Наявність перешкод для участі жінок у політиці та на рівнях, де приймаються рішення, зокрема, щодо проблем, породжених конфліктом

Жінки-поліцейські мають обмеження в кар'єрному зростанні порівняно з чоловіками

Низька практична участь жінок, зокрема, вразливих груп, в ухваленні рішень щодо проблем, пов'язаних з конфліктом

Попередження

- Активізація антигендерного руху
- Вплив гендерних стереотипів – як джерела агресивної поведінки
- Низька спроможність (обізнаність та навички) жінок щодо дій в надзвичайних ситуаціях

Захист

- Жінки ВПО з дітьми мають додаткові обмеження із працевлаштуванням на повний робочий день
- Жінки ВПО мають додаткові перепони під час працевлаштування
- Замовчування фактів насильства щодо жінок-ВПО

³⁵ Детальніше за посиланням <http://wicc.net.ua/post/real-zac-ya-npd-z-vikonannya-rezolyuc-radi-bezpeki-onn-1325>

³⁶ Розпорядження КМ № 637-р від 05.09.2018 <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>

³⁷ В рамках проекту «Жінки як агенти змін, відновлення миру і запобігання конфліктам на низовому рівні в Україні», Консорціум: Український жіночий фонд, Інформаційно-консультативний жіночий центр, Центр сприяння рівності (Литва)

- Відсутність комплексних диференційованих підходів до адаптації сімей екс-комбатантів з урахуванням впливу різних ролей, потреб, статусів жінок і чоловіків

Відновлення

- Випускники з непідконтрольних територій піддаються негативному впливу пропаганди залежно від статі
- Непропорційне зменшення можливостей жінок з сільської місцевості отримувати дохід від продажу сільськогосподарської продукції внаслідок відсутності доступу до традиційних ринків в умовах конфлікту

Національне законодавство

Українське законодавство має широкий діапазон норм, які регламентують формування і реалізацію механізму рівних прав, рівних можливостей, рівності перед законом та поваги до гідності жінок і чоловіків.

24 Стаття **Конституції України** визначає

не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Закон «**Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**», ухвалений 2005 року, дав старт системному реформуванню на засадах ґендерної рівності. Саме в цьому Законі вперше було запропоновано визначення дискримінації. Звернення до суду з позовами щодо дискримінації за ознакою статі на підставі цього Закону дали можливість точніше і коректніше сформулювати визначення прямої і непрямой дискримінації та інші терміни у Законі «**Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні**».

Принцип недискримінації, встановлений статтею 2 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», передбачає незалежно від певних ознак:

- 1) забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб;
- 2) забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб;
- 4) забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб.
- 3) повагу до гідності кожної людини;

Стаття 1 Закону України «**Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні**» термін «**дискримінація**» визначає наступним чином:

«Ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Цінність загального визначення дискримінації полягає у тому, що воно виокремлює ключові принципи, що дозволяють визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі.

Таких принципів є чотири:

- Наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод.
- Наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення.
- Відсутність правомірної, об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення.
- Недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Правомірність мети

Різниця в поведженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поведженні не переслідує правомірну мету та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, який за певних обставин може вважатися законним, є досить вузьким, переважно визначеним у тексті відповідних статей Конституції, і включає:

- а) інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;
- б) запобігання заворушенням чи злочинам;
- в) охорону здоров'я чи моралі;
- г) захист репутації чи прав інших осіб;
- ґ) запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- д) підтримку авторитету і безсторонності правосуддя.

Вона пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси.

У сфері праці вона може базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність

Мета для виправдання розрізнення у поведженні повинна бути не тільки правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, але досягатися пропорційними методами.

Це означає, що:

- відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які б передбачали менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (іншими словами, шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною);
- поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

Пряма дискримінація: *«Ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».*

Непряма дискримінація: *«Ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».*

Приклад:

Кабінет Міністрів України 2011 року дозволив застосувати у вишах системи МВС навчання за схемою «курсант – військовослужбовець строкової служби

– курсант», яка обмежувала вступ до цих вищих навчальних закладів дівчат, чоловіків, які не досягли 18 років або досягли граничного віку призову, та чоловіків, які вже відслужили в армії.

Утиск: *«Небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери».*

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини через, наприклад, її колір шкіри, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію, тощо;
- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кпнів;
- публічного (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.);
- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- актів фізичної агресії та насильства.

Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки перелічити усі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

2010 року Прем'єр-міністр М. Азаров під час офіційного представлення Голови обласної державної адміністрації на запитання, чому в уряді нема жодної жінки, відповів, що «не жіноча це справа – робити реформи в Україні». Цей коментар принижує людську гідність жінок. Хоча на той час суди не визнали його дискримінаційним, текст Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» встановив визначення утиску як прояву дискримінації.

Підбурювання до дискримінації: *«Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками».*

Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

1. Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація.
2. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати.
3. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма, директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).
4. Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснюється особою, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності.

Пособництво в дискримінації: *«Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації».*

З визначення пособництва в дискримінації випливають такі основні елементи цієї форми, за допомогою яких її можна ідентифікувати:

1. Основний відповідач (той, хто дискримінує), якому третя сторона надає певну допомогу, ухвалює рішення, вчиняє дію або вдається до бездіяльності, які призводять до дискримінації в будь-якій забороненій Законом України «Про засади запобігання або протидії дискримінації» або іншими актами законодавства формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою.
2. На час надання допомоги третя сторона має усвідомлювати дискримінаційний намір або передбачати дискримінаційний результат рішень, дій або бездіяльності того, хто дискримінує.
3. Третя сторона має свідомо та добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.
4. Допомога, яку надає третя сторона, повинна бути суттєвою для ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

Україна має достатню правову базу для впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя і на всіх рівнях. Водночас є ще достатньо роботи для повної гармонізації українського законодавства з підходами гендерної рівності.

Практичне впровадження норм, особливо в умовах децентралізації, потребує уніфікованого підходу та чітких алгоритмів його реалізації. Складнощі полягають в тому, що для опанування підходами і алгоритмами необхідно мати загальне базове розуміння проблематики, яке фахівці мали би отримати раніше – в школі, університеті. За його відсутності є необхідність надолужувати такі пробіли вже в процесі знайомства зі спеціальними підходами у галузі чи функціях.

Шляхи інтегрування антидискримінаційного та ґендерного підходу в діяльність сектору безпеки та оборони (пріоритети, плани, заходи, результати)

Інформаційно-консультативний жіночий центр неодноразово звертався до теми впровадження антидискримінаційного та ґендерного підходу і, зокрема, в діяльність сектору безпеки та оборони. Для цього використовувалися як українські, так і міжнародні документи у цій сфері, загальні ознайомчі аспекти з ґендерних питань, роз'яснення непорозумінь, тощо. В цьому розділі в центрі уваги - спроможність та знання ефективної співпраці влади і громадських організацій з метою запобігання та протидії дискримінації, а також посилення сектору безпеки на засадах реалізації антидискримінаційного підходу до захисту прав людини.

Сектор безпеки і оборони, в силу своєї специфіки, має певні обмеження відкритості у порівнянні з громадянським суспільством і цивільною владою. Проте його повна закритість також є ані доцільною, ані ефективною, ані дієвою ознакою.

Закон «Про національну безпеку України»³⁸ відкриває нові перспективи співпраці громадянського суспільства з сектором безпеки і оборони. Для того, щоби повною мірою скористатися цими перспективами, важливо ознайомитися та творчо осмислити ті його положення, які мають безпосереднє відношення до такої співпраці, зокрема, у впровадженні антидискримінаційного та ґендерного підходу. Демократичний цивільний контроль не має на меті «зганьбити і присоромити». Він спрямований на більш ефективне забезпечення цілей сектору безпеки і оборони з урахуванням потреб і інтересів різних категорій населення.

Читаємо Закон

Закон починається з термінів, які він запроваджує, тому Стаття 1, де зазвичай розкриваються визначення термінів, є дуже важливою для розуміння наступних кроків з просування змін в секторі безпеки та оборони.

Стаття 1. Визначення термінів

1. Наведені в цьому Законі терміни вживаються в такому значенні:

3) громадська безпека і порядок - захищеність життєво важливих для суспільства та особи інтересів, *прав і свобод людини і громадянина*, забезпечення яких є пріоритетним завданням діяльності сил безпеки, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб та громадськості, які здійснюють узгоджені заходи щодо реалізації і захисту національних інтересів від впливу загроз;

4) державна безпека - захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності і *демократичного конституційного ладу та інших життєво важливих національних інтересів* від реальних і потенційних загроз невоєнного характеру;

5) демократичний цивільний контроль - комплекс здійснюваних відповідно до Конституції і законів України *правових, організаційних, інформаційних, кадрових та інших заходів для забезпечення верховенства права, законності, підзвітності, прозорості* органів сектору безпеки і оборони та інших органів, діяльність яких пов'язана з обмеженням у визначених законом випадках прав і свобод людини, сприяння їх ефективній діяльності й виконанню покладених на них функцій, зміцненню національної безпеки України;

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

³⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19/conv>

9) національна безпека України - захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, *демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів* України від реальних та потенційних загроз;

10) національні інтереси України - *життєво важливі інтереси людини*, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян;

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

17) сили безпеки - правоохоронні та розвідувальні органи, державні органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, сили цивільного захисту та інші органи, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення національної безпеки України;

18) сили оборони - Збройні Сили України, а також інші утворені відповідно до законів України військові формування, правоохоронні та розвідувальні органи, органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення оборони держави;

23) Стратегія громадської безпеки та цивільного захисту України - документ довгострокового планування, що розробляється на основі Стратегії національної безпеки України за результатами огляду громадської безпеки та цивільного захисту і визначає напрями державної політики щодо гарантування захищеності життєво важливих для держави, суспільства та особи інтересів, прав і свобод людини і громадянина, цілі та очікувані результати їх досягнення з урахуванням актуальних загроз;

Виділені курсивом частини термінів (виділення наше) звертають увагу на те, що дає можливість реально впливати на процеси реформ без порушення важливих принципів існування сектору безпеки та оборони.

Надзвичайно важливим є те, що Закон розглядає громадську безпеку і порядок через призму прав і свобод людини і громадянина, національні інтереси через життєво важливі інтереси людини, а національна безпека акцентує на захищеності демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз.

Механізм, яким може скористатися громадянське суспільство, є чітким і доволі широким. Він складається з правових, організаційних, інформаційних, кадрових та інших заходів для забезпечення верховенства права, законності, підзвітності, прозорості органів сектору безпеки і оборони.

Деякі з цих заходів вже активно використовуються в Україні, інші - ще тільки випробовуються, треті - ще чекають на своє впровадження.

Правові заходи

Найбільш поширеним серед правових заходів в антидискримінаційному і гендерному підході є **експертиза** та оцінка структур на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Постанова Кабінету Міністрів від 28 листопада 2018 р. № 997 «Про проведення гендерно-правової експертизи»³⁹ поклала край суперечливості норм та визначила чіткішу процедуру її проведення. Постанова визначає, що за ініціативою фізичних, юридичних осіб та громадських об'єднань може проводитися громадська гендерно-правова експертиза проектів нормативно-

³⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF>

правових актів. З урахуванням великого обсягу нормативно-правових актів та недостатньої спроможності структур сектору безпеки та оборони залучення до виконання експертизи громадських організацій та незалежних експертів може бути добрим підґрунтям співпраці та ефективної політики рівних прав та можливостей в цілому.

Оцінка структур на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є доволі новим інструментарієм для України, але він почався саме з сектору безпеки і оборони, оцінка ґендерного впливу на нього була проведена в Україні 2017 року у тісній співпраці з офісом Віце-прем'єр-міністра України з питань євроатлантичної інтеграції за підтримки структури Жінки ООН в Україні⁴⁰. Таку діяльність в рамках окремих відомств чи їх частин найдоцільніше проводити із залученням зовнішніх експертів. Це підвищує валідність результатів, посилює співпрацю та дає конкретні результати.

Організаційні заходи

Робочі групи, громадські ради, інші дорадницькі структури, меморандуми про співпрацю – ось неповний перелік організаційних заходів, які сьогодні використовуються для реалізації різних цілей.

Найбільш відомою і «старою» формою є **громадські ради**. Їхня діяльність регламентована Постановою Кабінету Міністрів від 3 листопада 2010 р. N 996 «Про забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики»⁴¹. Незважаючи на зміни, які були затверджені у 2014, 2015, 2018 роках, цей документ продовжує залишатися «монументом ідеї керованого громадянського суспільства», не має ефективних інструментів діяльності та важелів впливу. Приклади успішної діяльності громадських рад загалом, а в секторі безпеки та оборони і поготів, є швидше виключенням, а не правилом. Ідеї створення ґендерних громадських рад неодноразово намагалися втілити в життя, проте їх історія зазвичай була нетривалою. Одним із успішних прикладів можна вважати створення 2016 року громадської ради при МФО «Рівні можливості», проте сьогодні ця структура практично припинила своє існування. Можливо, це пов'язано з наближенням парламентських виборів та зміною пріоритетів народних депутатів.

Робочі групи – це інструмент, який найефективніше вирішує питання підготовки документу, заходу, тощо. Це тимчасове утворення, його ефективність визначається зазвичай наявністю політичної волі застосовувати напрацювання, підготовлені робочою групою.

До прикладів успішних робочих груп можна віднести ті, що створювалися з метою підготовки нормативно-правових актів. Так, законопроект №6109, який тепер вже є Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях»⁴², ініціювався, розроблявся, просувався за активної участі громадської організації «Юридична сотня», волонтерки і активістки Марії Берлінської, що відображено в картці законопроекту в частині «авторський колектив»⁴³.

Серед інших структур варто також відзначити **експертні ради**, проте ця організаційна форма ще не набула такого поширення. Це може бути пов'язане як з недовірою з боку владних структур до громадських організацій і незалежних експертів, так і з недостатньою готовністю експертів працювати в такій непростій сфері, як сектор безпеки і оборони.

Поки ще мало розповсюджені такі організаційні форми як **меморандуми про співпрацю**. Такий документ був підписаний, зокрема, 2017 року між Генеральним штабом ЗСУ і Інформаційно-консультативним жіночим центром. Він визначав напрямки співпраці, зокрема, навчальні заходи. Такий документ є важливим для сектору безпеки і оборони, бо дає можливість працювати протягом періоду, вказаного у меморандумі, а не створювати великий обсяг нормативних документів за кожним заходом.

Інформаційні заходи

Інформування про тему, проблематику – це перший крок до змін. На превеликий жаль, дуже часто перший крок залишається єдиним, а тому вплив його на зміни не є визначальним.

⁴⁰ <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/07/gender-impact-assessment-of-the-security-and-defense-sector-in-ukraine-in-2017>

⁴¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF>

⁴² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>

⁴³ http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61190

Якщо інформування не є складовою ширшого процесу, воно перетворюється на своєрідний «соціальний вовчок⁴⁴», який створює враження про розвиток процесу, проте не дає очікуваних результатів. У звітах можна часто зустріти інформацію про те, що були поширені тисячі листівок, проведена безліч лекцій, в садах і парках проводилися інформаційні кампанії – оцінити результативність таких дій буває дуже складно, зазвичай вона зовсім не проводиться. Тому важливо розглядати інформування як складову, крок, етап – які є частиною більш комплексного процесу.

Таким прикладом може бути створення і поширення «солдатських карток», виготовлених Інформаційно-консультативним жіночим центром разом з Генеральним штабом ЗСУ за підтримки Швейцарської агенції розвитку та співробітництва. Картка містить коротку інформацію про гендерну рівність, дискримінацію і її неприпустимість, посилання на сайт Міністерства оборони, де розміщена інформація про ці питання та телефони «гарячих ліній» – як власних, так і тих, які адмініструє Ла Страда Україна. 20 тисяч карток поширені у збройних силах. Таке інформування не було ані першим, ані заключним кроком. До цього 2 роки велася інтенсивна робота за підтримки міжнародних організацій, зокрема, ООН Жінки, ОБСЄ, ЄС. Після поширення карток ІКЖЦ здійснює моніторинг отримання, користування та реагування на ці картки під час всіх заходів, які проводяться з сектором безпеки та оборони. З відгуків відомо, що практично всі підрозділи отримали такі картки. Інформація на картках дає можливість краще запам'ятати базові поняття. Це важливо для контактних осіб з питань гендерної рівності, яких призначено близько 50 осіб у системі Міністерства оборони наприкінці 2018 року. Перша картка створила підґрунтя для ідей наступних карток з гендерної тематики.

Іншим прикладом інформування є інформування про аудит безпеки територій, детальніше мова про це буде в наступних розділах. Інформування про цю ідею для багатьох людей, громадських організацій, органів місцевої влади стали катализатором дій, змін і теж інформування.

Кадрові заходи

До кадрових заходів можна віднести систему радників. Українське законодавство не має чітких критеріїв інституту радництва – посадова особа приймає і звільняє радників на власний розсуд, процеси не вимагають прозорості, звітності тощо. Попри це саме радники в багатьох випадках ініціюють, стимулюють, підтримують процеси змін у різних сферах, зокрема, і в гендерній політиці. Вплив людського фактору в цьому випадку є амбівалентним, проте не варто нехтувати його можливостями.

Інші заходи

До інших заходів у впровадженні антидискримінаційного та гендерного підходу, зокрема, в секторі безпеки і оборони, в багатьох країнах світу є коаліції з реалізації національних планів дій із впровадження Резолюції РБ ООН 1325. Одним із таких прикладів є коаліція в Нідерландах. Це коаліція громадських організацій і органів влади. Нідерландська гендерна платформа⁴⁵ координує діяльність громадських організацій, а Міністерство закордонних справ⁴⁶ – діяльність міністерств та інших органів влади. Ці дві організації виконують секретарські функції. Такий формат цікавий з огляду на те, що співпраця має чітко регламентований збалансований підхід, не «посягає» на незалежність громадських організацій, забезпечує повну поінформованість як партнерських організацій, так і суспільства в цілому. Слід відзначити, що держава фінансово підтримує роботу секретаріату в громадському секторі, що може бути певним ризиком втрати незалежного підходу з боку громадських організацій, проте члени коаліції є сильними і самодостатніми організаціями, що є певною запорукою уникнення згаданих ризиків. Також важливо розуміти, що нідерландські громадські організації, які є членами коаліції, дуже відрізняються від поширеного поняття громадських організацій в Україні. Наприклад, однією з таких організацій є фонд Мама Кеш⁴⁷ створений 1983 для підтримки жіночих ініціатив у світі. Таку підтримку щороку отримують близько 100 груп. Це обумовлено тим, що національні плани дій 1325 в країнах, подібних Нідерландам, спрямовані на підтримку інших країн, які потерпають від конфліктів.

⁴⁴ Вовчками називають дуже сильні довгі, вертикально зростаючі молоді пагони з довгими міжвузлями. На вовчках не утворюються плоди, лише листя. Вовчкові пагони можна перевести в плодові гілки за допомогою вчасного обрізання.

⁴⁵ <https://wo-men.nl/> ; <https://wo-men.nl/themas/nationaal-actie-plan-1325/>

⁴⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2016/12/14/defensie-actieplan-1325>

⁴⁷ <https://www.mamacash.org/en/en-homepage>

Творче прочитання нормативно-правових актів є запорукою успішного адвокатування ідей і перспектив, які важливі для всього суспільства.

Згадуємо власний досвід

Навчальний візит з метою ознайомлення з досвідом адвокації та лобювання врахування гендерної проблематики у впровадженні реформи сектору безпеки в Нідерландах, зокрема щодо реалізації Національного плану дій 1325, відбувся у червні 2018 року.

Учасники та учасниці вивчали досвід Центру військово-цивільної співпраці НАТО, Національної поліції, кращі практики співпраці і партнерства між поліцією та громадою, неурядовими організаціями та армією, впровадження антидискримінаційних підходів та інтеграції гендерного компоненту в роботу правоохоронних органів, сектору безпеки та оборони.

В ознайомчій поїздці взяли участь представники і представниці громадських організацій, Верховної Ради, Кабінету Міністрів, Державної прикордонної служби, Національної гвардії, навчальних закладів сектору безпеки та оборони. Компоновка групи відрізнялася від інших подібних навчальних турів – громадські організації, сектор безпеки, органи державної влади вищого рівня – таке поєднання дає нові можливості. Поїздка посприяла створенню мережі для комунікацій. Горизонтальні зв'язки – це велика користь для практичного застосування у майбутньому.

Поєднання програми, на думку учасниць і учасників, також було дуже вдалим – відвідання і громадських організацій, і посольства, і урядових установ. Це приклад унікальної народної дипломатії - системний підхід в поєднанні сили і досвіду держави і ініціативності і вмотивованості громадянського суспільства, обговорення функцій, стратегій, перспектив, тощо.

Гендерна політика, як і інші, має бути державною, тоді це може привести до результатів. Не одразу, але з чогось варто починати. Не обов'язково маємо починати з дитячого садку, можна почати і з сектору безпеки і оборони.

Ця поїздка для багатьох стала підтвердженням, що в Україні закладаються глибокі і системні речі – часто більші, глибші і ширші, ніж побачила в Нідерландах. В Україні громадські організації – рушійна сила. Учасники і учасниці переконалися, що наша країна на правильному шляху. Цікаво було дізнатися, чого встигли досягти ті, хто почали це раніше.

«Робота наша не спринтерська, а стаерська. Маємо набратися сил, терпіння і послідовно рухатися вперед.»

Учасниця навчального візиту

Сьогодні Україні є чому навчити, не лише брати досвід інших країн. Таким цілям може відповідати створення структури на кшталт Центру вдосконалення CIMIC. Треба думати про його організаційно-правову структуру. На першому етапі це може бути проект, що не має прив'язки до конкретної структури (академії, університету, інституту), проте відбувається під егідою органу державної влади. Подібний проект, а в майбутньому Центр, дасть прекрасну нагоду Україні акумулювати власний досвід в сфері впровадження гендерних підходів в секторі безпеки та оборони, розвивати уніфікований підхід, посилювати індивідуальну і інституційну спроможність та ділитися досвідом з іншими країнами. Унікальність цього (проекту, центру) і його відмінність від Nordic Center в тому, що вихідні позиції і умови розвитку гендерної проблематики в секторі безпеки та оборони в країнах колишнього «Східного блоку» суттєво відрізняються від процесу, що відбувається чи відбувався в країнах «старого ЄС». Одна тематика, але різні шляхи реалізації потребують чіткої деталізації цього в секторі безпеки і оборони.

Безпосередня співпраця з навчання у сфері безпеки – окрема тема для вивчення, і поїздка спонукала про це більш детально думати. Важливо і далі досліджувати цю тему, щоби розуміти як можна використати в Україні цю інформацію. Поїздка багатьох надихнула на доопрацювання навчальних програм, показала їх наявні слабкості, зокрема, щодо резолюції 1325, громадського контролю та взаємодії.

Було би цікаво і корисно організувати стажування викладачів в Нідерландах. Це важливо і для посилення наукового складу, і для подальшої підготовки методичних посібників.

Цікава також ідея щорічного перегляду у вищих програм та компонентів по гендеру за зразком Центру CIMIC.

В цілому, все, що пов'язано з CIMIC, корисно і потрібно. Ця інформація потрібна для людей на місцях, особливо вздовж лінії розмежування. Принципи CIMIC важливо використовувати в країні як засадничі для співпраці сектору безпеки і оборони, цивільного громадського контролю.

НАТО та її структури серед пріоритетів цього року, зокрема, розглядають протидію організаційній зброї. «Якщо контролюють сприйняття, то інша зброя не потрібна» – сказав представник Центру CIMIC. Подальше системне вивчення і протидія організаційній зброї,

зокрема, її гендерного компоненту має бути і серед пріоритетів тих, хто займаються гендерною проблематикою.

Навчальна поїздка, науково-практичний семінар НАТО «Жінки-лідерки та ключова роль організацій громадянського суспільства. Посилення цивільно-військової співпраці в Україні», фокус-групи, зустрічі, консультації, тренінги дали можливість скласти перелік проблем в організації військово-цивільної співпраці і пропозицій з їх подолання, які були надіслані в Міністерство оборони і опрацьовані відповідними структурними підрозділами.

ПРОБЛЕМИ

- Неефективний процес обміну інформацією між військовим і невійськовим секторами.
- Рівень залучення жінок в роботу СИМІК не є сталим і врегульованим, а базується на індивідуальному ставленні тих, хто керують.
- Існує проблема недостатньої фізичної і фахової підготовки жінок.
- Інфраструктурний компонент не має гендерної диференціації.
- Військові розглядають себе лише як військовий персонал і не завжди усвідомлюють себе як громадяни, які знаходяться на службі у державі. Це породжує проблеми, зокрема гендерного інтегрування.
- В армії досі побутує думка, що для військових важливі тільки «жорсткі» властивості (фізичні), а не «м'які» (ведення переговорів).
- Перешкоди для зростання жінки як фахівця починаються з навчальних закладів.
- ГО не знають каналів комунікації з державними силовими структурами для спільного вирішення проблеми.
- Відсутня система моніторингу діяльності збройних сил.
- СИМІК не дуже добре ще відомий в Україні серед громадянського суспільства і населення в цілому. Необхідний час, щоб визначитися з можливостями і проблемами.
- Брак інституційної пам'яті, обмежені людські ресурси, відсутність чітких інструкцій і навчання, які би визначали основні завдання СИМІК в Україні.

ПРОПОЗИЦІЇ

- Збільшити кількість членів мобільних груп СИМІК (з 4 до 8)
- Збільшити кількість жінок у структурах сектору безпеки і оборони
- Інституціоналізувати СИМІК
- До переліку спеціальностей ввести спеціальність СИМІКів
- Долучити офіцерів збройних сил, які брали участь у миротворчих місіях, до розробки рекомендацій
- Провести інформаційну кампанію не тільки для областей, де вони працюють, а по всій Україні.
- Створити робочі групи для налагодження контакту з громадою, зокрема, в «сірій зоні» (громадські організації, які працювали у форматі безпеки, жіночі організації тощо)
- Подовжити період ротації (не менше року). Зараз період 3 місяці
- Забезпечити інституційну пам'ять, спадковість між ротаціями. Ввести перехідний період, щоб передати історію від одного представника СИМІК до нового представника.
- Активізувати залучення представників СИМІК до публічних (громадських) заходів
- Запровадити освітні програми у середній школі з питань військово-цивільного співробітництва
- Включити гендерну підготовку в курс навчання СИМІК (відповідно до 1325, CEDAW тощо)
- Застосувати практику НАТО залучення НУО під час військових тренувань. Така співпраця і залучення НУО до симуляцій військових дій дає більший і глибший досвід
- Підтримувати тренінги для військового персоналу, переглянути навчальні програми для включення гендерної складової
- Налагодити мережу комунікації з ВНЗ, ПТУ тощо
- Створити програму ґрантової стипендіальної підтримки для навчання волонтерству
- Посилити гендерну компетенцію керівників
- Залучати громадськість до активного цивільного контролю над сектором безпеки і оборони
- Популяризувати успішні історії взаємодії

- Підтримувати спільні проекти військових і громадськості для покращення безпеки в місцевій громаді

Віра у власні сили і наполегливість зроблять адвокацію успішнішою і переконливішою.

Пропонуємо посилити безпеку

Закон «Про національну безпеку України» розширює розуміння цього базового поняття, звертається до розуміння безпеки кожною людиною, незалежно від того, сильна вона чи слабка фізично, живе у місті чи селі, є чоловіком чи жінкою, дівчинкою чи хлопчиком. Повна успішна реалізація Закону можлива лише за умов спільного наповнення змісту, урізноманітнення підходів, які би забезпечили реальний доступ до безпеки всім і всюди в країні.

Стратегія громадської безпеки та цивільного захисту України - документ довгострокового планування, що розробляється на основі Стратегії національної безпеки України за результатами огляду громадської безпеки та цивільного захисту і визначає напрями державної політики щодо гарантування захищеності життєво важливих для держави, суспільства та особи інтересів, прав і свобод людини і громадянина, цілі та очікувані результати їх досягнення з урахуванням актуальних загроз. В кожній області не перший рік існують програми, які спрямовані на забезпечення безпеки та цивільного захисту в кожному місці. Проте надзвичайні ситуації техногенного характеру, екологічні лиха, а сьогодні ще і загроза терористичних актів демонструють не завжди відповідну ситуації готовність населення реагувати на те, що сталося, своєчасно і адекватно. Ще складніше буває, коли люди мають опіку над дітьми, хворими, людьми з особливими потребами.

Інформаційно-консультативний жіночий центр майже 10 років здійснює аудит безпеки територій та проводить навчання з цієї тематики⁴⁸. В рамках проведених тренінгів і консультацій на базі аудиту безпеки територій запропоновані зміни і доповнення до схеми аудиту. Ці зміни також можна враховувати в підготовці і реалізації місцевих програм з громадської безпеки і цивільного захисту.

Приклади додаткових запитань з цивільного захисту

- Чи є в мікрорайоні бомбосховища?
- Яка їх доступність для всіх категорій?
- Чи працює система сповіщення населення?
- Чи є відповідальні особи (в мікрорайонах, районах, ОСББ тощо) за організацію населення у надзвичайних ситуаціях?
- Чи є інструкції (чи обізнане населення) як діяти у разі технічної катастрофи, повені, пожежі?
- Чи є схеми евакуації в будинках чи в місцях доступних населенню?
- Чи є інформація з номерами телефонів відповідних служб?
- Чи є у доступі протипожежні засоби?
- Чи є централізовані місця зберігання засобів порятунку?
- Чи є перелік перших необхідних засобів порятунку?

Приклади додаткових питань з терористичної загрози

- Чи є місця, в яких може бути закладена вибухівка?
- Чи можуть бути урни місцем закладення вибухівки?
- Чи є навколо покинута техніка?
- Чи є навколо покинуті будівлі, відкриті підвали, інші місця, які можуть бути використані для закладання вибухівки?
- Чи є в місцях скупчення людей охорона, відеонагляд, вогнегасники?

Успішна адвокація там і тоді, де і коли люди не чекають змін від інших, а починають їх самі.

⁴⁸ <http://www.wicc.net.ua/category/audit-bezpeki-teritor>

Акумулюємо досвід інших

В просуванні ґендерного порядку денного важливо уважно вивчати, аналізувати та адаптовувати досвід інших країн. Все це можливо за умов розуміння інституційних підходів та їх ретельного співвідношення з інституційними підходами в Україні.

Наступні ідеї та бар'єри на шляху до їх впровадження є сублімацією такого аналізу та спробами його застосування в Україні.

Все це має відношення не лише до сектору безпеки і оборони і може слугувати ґендерному інтегруванню як в урядовому, так і у громадському секторах.

Ідеї та дії, що просувають ґендерний підхід у секторі безпеки і оборони	Бар'єри і перешкоди на шляху до ґендерного підходу у секторі безпеки і оборони
ґендерні перспективи планування всіх заходів на всіх рівнях	Відсутність плану ґендерного інтегрування в структурах сектору безпеки і оборони
Регулярні навчальні заходи на всіх рівнях	Брак зобов'язань вищого керівництва просувати ґендерну перспективу
Уніфікований підхід до призову і мобілізації з урахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Брак контролю за процесом впровадження антидискримінаційного і ґендерного підходу
Дослідження прогресу впровадження антидискримінаційного і ґендерного підходу	Відсутність відповідальності за бездіяльність посадових осіб
Жіночий підрозділ сил особливого призначення	Брак позитивного бачення перспектив впровадження антидискримінаційного і ґендерного підходу
Фокус на цінностях, етиці, повазі, відповідальності, рівності і різноманітності	Недостатня увага організаційній ґендерній культурі
Оцінка програм на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Розмови і промови замість реальних дій
Залучення «зовнішніх» експертів, лекторів для допомоги у просуванні принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	Прикриття відсутності якісних змін розмовами про поодинокі випадки жінок на високих рівнях лідерства
ґендерний аналіз операцій і визначення обов'язків і мандату на кожному рівні ключових посадових осіб	
Кодекси поведінки	
«Конфіденційні офіцери» - посади, відповідальні за протидію сексуальним домаганням у секторі безпеки і оборони	

Адвокаційні заходи завжди є успішними, якщо правильно враховувати уроки адвокації.

Особливості інформування та навчання ґендерної тематики

Загальні тенденції у викладанні принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків⁴⁹

Незважаючи на те, що переважна більшість курсів, що містять ґендерну складову, можна назвати авторськими, проте, навіть такі розрізнені, вони мають загальні тенденції у впровадженні принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в навчальних закладах та у неформальній і неформалізованій освіті. Загальні тенденції та проблеми відображають історію розвитку проблематики та різні етапи державної ґендерної політики. Серед таких, що найбільше поширені і мають найсильніший вплив, є наступні:

- Незбалансоване охоплення «спеціальних» (торгівля людьми, насильство в сім'ї, участь в миротворчих операціях) і «загальних» тем (засади ґендерної політики, комплексні підходи до реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)
- Брак уніфікованого підходу
- Неоднорідне охоплення
- Відсутність інституційної складової
- Слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування

Незбалансоване охоплення «спеціальних» і «загальних» тем

Послідовна увага громадських організацій, донорів та міжнародних інституцій до питань протидії торгівлі людьми та насильству у сім'ї сприяли значному прогресу в цій сфері, як на рівні розробки та впровадження законодавства, так і впровадженні відповідних курсів у підготовку фахівців сектору безпеки і оборони, насамперед поліції. Практично всі вищі навчальні заклади системи внутрішніх справ відзначають наявність таких курсів і програм як обов'язкових, так і за вибором.

Підготовка до участі у миротворчих операціях базується на підходах ООН та повинна відповідати вимогам цієї організації. Тому теми до програми загальної підготовки та підготовки офіцерів містять ґендерну складову⁵⁰. Так, до питань підготовки керівного складу належать, зокрема:

- протидія сексуальній експлуатації та знущанням;
- статеві належності та ґендерна політика в ООН;
- права людини в операціях з підтримки миру і безпеки.

В багатьох університетах, особливо в тих, де діють ґендерні центри, ґендерна проблематика розглядається в соціології, психології, історії, проте, зазвичай, такі курси не є частиною комплексного підходу – в різних предметах, в різні роки навчання. Загалом спостерігається менша увага чи повний її брак до загальних питань і підходів з урахуванням специфіки майбутньої професії, організаційної ґендерної культури тощо.

Ця тенденція притаманна всім навчальним закладам і державній ґендерній політиці в цілому, коли державні чиновники, відповідальні за реалізацію закону «Про попередження насильства в сім'ї», не обізнані з положеннями Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», не враховують його у своїй роботі, знаходяться у полоні ґендерних стереотипів, тим самим часто не зменшують, а посилюють негативні наслідки від насильства у сім'ї.

Брак уніфікованого підходу

Різне, довільне, не завжди коректне, тлумачення ґендерних підходів ускладнює процес ґендерного інтегрування у державну політику, а відповідно і в навчання з цієї тематики. Тому

⁴⁹ В тексті використовуються дані, отримані авторкою в процесі ґендерного оцінювання сектору безпеки, здійснюваного в червні – липні 2017 за ініціативи Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за підтримки ООН Жінки в Україні, а також в якості експерта ООН Жінки 2016 – 2017 років

⁵⁰ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0206-16/page2> Про затвердження Інструкції з підготовки та застосування національних контингентів, національного персоналу в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки, Наказ Міністра оборони 18.01.2016 №23

можна зустріти дещо «екзотичні» визначення ґендерної політики, які продукуються через дисертаційні дослідження, посібники, а далі використовуються практиками без розуміння, що такі підходи далекі від ґендерних.

ґендерна політика у Збройних Силах України – діяльність органів військового управління та їх структурних підрозділів, командирів, начальників, яка регулює процеси розвитку соціальної взаємодії військовослужбовців обох статей у війську, вдосконалення та розвиток їх соціальних статусів і відносин з урахуванням армійських культурних традицій і стереотипів⁵¹.

Це тягне за собою ситуації, коли на запитання «Чи здійснюєте ви аналіз проектів нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей?» можна почути відповідь «Дискримінації у нас в документах нема, а є доцільність, яка передбачає обмеження доступу жінок на деякі бойові посади»⁵².

Брак уніфікованого підходу проявляється також в розумінні ґендерної політики як проблематики, що стосується виключно жінок, що відповідає концепції «жінки в розвитку», а не «ґендер і розвиток», що прийшла на зміну попередній. Визначення ґендерної політики як жіночої звужує і діапазон аналізу, і можливості вирішення проблем.

Цьому сприяє і певна неоднозначність нормативно-правових актів, що регламентують цей процес.

На виконання Ст. 4 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Кабінет Міністрів України видав Постанову №504 від 12 квітня 2006 року «Про проведення ґендерно-правової експертизи», яка передбачає, що ґендерно-правову експертизу чинного законодавства та проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства, що стосуються прав і свобод людини, проводить Міністерство юстиції⁵³.

Проведення ґендерно-правової експертизи всіх проектів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства (а це не лише проекти законів) одним підрозділом Міністерства юстиції не сприяє підвищенню обізнаності та спроможності персоналу міністерств і відомств в цій сфері. Водночас Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає, що «розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁵⁴.

Окрім того, на виконання Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» Кабінет Міністрів видав Постанову №61 від 30 січня 2013 року «Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів»⁵⁵. Згідно цього документу антидискримінаційна експертиза проводиться юридичною службою органу виконавчої влади під час проведення юридичної експертизи проектів актів. До предмету відання Закону відноситься і дискримінація за ознакою статі. Тому сьогодні є всі підстави здійснювати таку експертизу, а її невиконання чи довільне тлумачення пов'язане з тим, що спроможність здійснювати експертизу передбачає знання і навички ширші, ніж текст одного закону.

Вироблення і узгодження єдиного підходу та алгоритму дасть можливість уникати непорозумінь у здійсненні експертизи і у навчанні фахівців для її проведення, а також в цілому для висвітлення проблеми.

Неоднорідне охоплення

ґендерна тематика традиційно доволі широко представлена у викладанні правових дисциплін, на другому місці знаходиться психологія, проте в інших науках є певні лакуни, які зовсім не мають

⁵¹ З презентації «ґендерна політика у збройних силах»

⁵² З інтерв'ю в процесі ґендерного оцінювання сектору безпеки, здійснюваного в червні – липні 2017 за ініціативи Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за підтримки ООН Жінки в Україні

⁵³ <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/504-2006-%D0%BF> Про проведення ґендерно-правової експертизи, Постанова Кабінету Міністрів України 12.04.2006 №504

⁵⁴ <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Ст. 4

⁵⁵ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-%D0%BF> Питання проведення антидискримінаційної експертизи та громадської антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів, 30.01.2013 №61

ґендерних складових. Це стосується управлінських наук, широкого кола гуманітарних дисциплін тощо.

Запитання на кшталт – «де ґендерна складова в англійській мові чи математиці?», «де ґендер в лісі (йдеться про проект лісозбереження)» тощо.

Примітивізація ґендерного підходу знижує можливості отримання ефективних результатів під час його застосування.

Відсутність інституційної складової

Викладання ґендерних курсів досі переважно носить авторський характер, а тому їх існування часто базується на людському факторі – наявності людини, що розробляє і викладає курс, її бажання, інших суб'єктивних умов. Тренінги з ґендерної тематики зазвичай є разовими чи спорадичними. Це дає разову чи нерегулярну можливість знайомитися з тематикою, проте мало сприяє реальному підвищенню спроможності, а часом навпаки – вносить додаткові непорозуміння та викривлені знання.

Розуміння ґендерної тематики як невід'ємної обов'язкової складової навчального процесу важливе для ефективного його (процесу) здійснення.

Слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування

ґендерна тематика має міжсекторальний і міжвідомчий вимір, а тому звернення до неї має відображати це і в навчанні, і у практичному застосуванні. Відсутність зв'язку, а гірше – суперечливість між темами та змістом – негативно впливають на весь процес ґендерного інтегрування.

Підвищення кваліфікації за програмами тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих навчальних курсів відіграє особливу роль у професіоналізації державної служби і служби в органах місцевого самоврядування.

Згідно змін до Закону «Про державну службу» та Наказу №49 від 04.11.2011 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки програм тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів» є можливість готувати, затверджувати і запроваджувати такі курси із залученням не лише державних установ, а і громадських та міжнародних організацій.

Підготовка та впровадження подібних курсів може компенсувати брак уніфікованого підходу та загальної системи підготовки на державному рівні фахівців з питань реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Службова підготовка є невід'ємною частиною безперервної освіти, особливо в системі сектору безпеки і оборони. Передбачено наступні форми службової підготовки:

- Навчальні заняття в групах за місцем служби.
- Навчальні збори.
- Самостійне навчання.

Плановою документацією в системі службової підготовки, зазвичай, є:

- наказ керівника органу (закладу, установи) про організацію службової підготовки на навчальний рік;
- тематичний план зі службової підготовки;
- розклад занять зі службової підготовки;
- графік проведення навчальних зборів.

Організація службової підготовки в органі (закладі, установі) здійснюється відповідно до письмового наказу його керівника, у якому визначаються завдання на новий навчальний рік, здійснюється розподіл за навчальними групами з урахуванням специфіки службової діяльності, визначається день тижня, час та місце проведення занять, керівники начальних груп, інструктори (у тому числі позаштатні).

Заняття зі службової підготовки проводяться згідно з тематичним планом і розкладом занять, які розробляються з урахуванням особливостей та специфіки несення служби, оперативної

обстановки в регіоні обслуговування, професійної майстерності, розподілу годин за видами службової підготовки, орієнтовної тематики за видами службової підготовки та затверджуються в установленому положенням порядку. При розробленні розкладу забезпечується принцип послідовного вивчення тематики кожного виду підготовки.

З урахуванням того, що службова підготовка проводиться регулярно, є реальна можливість запровадження в тематичний річний план ґендерної тематики. Такий підхід застосовується з 2017 року Управлінням правового забезпечення Генерального штабу Збройних сил України. Проте, ризиком є зниження рівня проведення подібних занять. Тому важливо, щоби відбулася попередня підготовка інструкторів з їх регулярним підвищенням кваліфікації, оновленням інформації та інших додаткових даних.

Дилема: одна програма чи імплементація ґендерних компонентів

Якщо навчання відбувається в рамках навчального закладу, то виникає ще одне питання – здійснювати навчання з ґендерної тематики в рамках однієї окремої програми чи впроваджувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних програмах.

Для того, щоби зробити усвідомлений вибір, важливо розуміти «за» і «проти» обох підходів.

Одна програма дає можливість комплексно охопити всі напрямки, важливі для майбутнього фаху тих, хто навчаються, дати в одному курсі всі теми, запровадити їх для всіх спеціальностей на всіх факультетах. Водночас такий підхід несе в собі небезпеку маргіналізації предмету, курсу, теми і його припинення, якщо треба буде знайти певну кількість кредитів для інших предметів, якщо ті, хто викладають, звільняються, якщо виникнуть інші обставини, несприятливі для викладання. Разом з однією програмою є небезпека того, що в усьому навчальному закладі зникне і можливість викладати ґендерну тематику для всіх. Так вже неодноразово траплялося як у окремих навчальних закладах, так і, за аналогією, в органах влади, коли радниці з ґендерних питань працювали лише тоді, коли працювали керівники та керівниці, яким вони були покликані радити. Разом з тим припинялася і діяльність з ґендерного інтегрування.

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних програмах дає змогу поступово опанувати різні теми, рівні, проблеми ґендерної політики, історії, права тощо. Такий підхід показує наскрізність і всеосяжність, а також практичну складову впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Водночас, при застосуванні такого підходу є небезпека різного тлумачення, дублювання чи, навпаки, пропуску важливих тем.

Найоптимальнішим шляхом може бути поєднання обох методів, коли окрема тема може надолужити і компенсувати те, що не охоплено ґендерними компонентами окремих предметів.

Особливості інтегрування ґендерної проблематики в навчальний процес

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освіту і підвищення кваліфікації потребує ретельної підготовки як за змістом курсів, так і за формою викладання.

Інтегрування ґендерної проблематики в навчання є процесом багаторівневим:

- інтегрування ґендерних концепцій і проблематики у зміст і навчальні матеріали;
- використання освітніх методів, які передбачають активну участь студентів і студенток, курсанток і курсантів у навчальному процесі, відкритість, інтерактивність та інші підходи, притаманні трансформативному навчанню;
- увага в процесі навчання ґендерно-сенситивній мові, зображенням, каналам комунікації тощо.

Як будь-який новий предмет наукової і освітньої сфери, ґендерна проблематика стикається з певними складнощами, зокрема, в її викладанні. Без їх знання і урахування процес може втратити свою ефективність і не матиме очікуваних результатів.

Серед найчастіших перешкод можна назвати наступні:

- викривлене розуміння ґендерної тематики
- нерозуміння актуальності і важливості впровадження
- спрямованість тільки на процес, а не на результат
- формальне впровадження і балаканина замість реальних дій
- відкладання «неважливої» проблеми на потім
- спротив відкритий та чи прихований
- брак базових і спеціальних знань

Перелічені вище перешкоди мають відношення не лише до навчального процесу, але в навчальному процесі вони значно помітніші. Серед специфічних проблем, про які важливо пам'ятати саме в навчальному процесі із урахуванням ґендерної проблематики, це припущення про те, що мають і можуть знати студенти і студентки. Це яскраво демонструє наступний приклад⁵⁶.

Опитування жінок, які вчаться інженерним професіям, показало, що більшість студентів прийшли до вибору предмета через те, що в дитинстві бавилися з обладнанням, в той час як більшість студенток обрали його через їх хороші оцінки з математики та природничих наук. Ось як одна студентка описує проблеми, з якими вона зіткнулася на практичній роботі через те, що їх не навчили необхідній термінології.

«Він (викладач) каже: «Відкрий клапан», і я подумала: «Як же цей клапан виглядає?» Я думала, що клапан всередині труби, так як же я відкрию клапан? Він каже, що «тут є невелика ручка». І він міг би просто сказати це! Деякі з клапанів подібні до тих пробок, що використовують лікарі, так що ви не повинні навіть торкатися до них, а деякі з них схожі на великі колеса – це дійсно допомагає, якщо ви знаєте, як клапан виглядає, тоді ви можете дійсно знаходити правильні речі»

Урахування подібних аспектів відноситься до того, що називають ґендерною динамікою. Вона обумовлена імовірним різним досвідом жінок і чоловіків у процесі їх зростання, соціалізації. Зокрема, практика показує також, що жінки частіше і більше читають про дискримінацію, а тому можуть бути більше обізнаними в цій сфері. Також слід врахувати, що подібні матеріали частіше звертаються до дискримінації жінок, але з урахуванням того, що в секторі безпеки в персоналі

⁵⁶ P. Mares, S. Lewis, M. F. Lamber, A. R. Simpson, J. Copeland and M. C. Griffith, "What's a flume? – Gender dynamics inside the engineering laboratory", paper presented at Eighth AAEE Annual Convention and Conference, Sydney, NSW, December 1996, p. 3. Цит. по PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016).

переважають чоловіки, важливо збалансовано висвітлювати і питання, які стосуються їх як в плані дискримінаційних практик, так і прикладів їх подолання.

Серед інших важливих аспектів викладання, на які варто звернути увагу, можна відзначити наступні:

- В усіх формах викладання (лекція, семінар, практика) слід обов'язково використовувати інтерактивні методи, вони допоможуть показати рівень знань, навичок і ставлення аудиторії до теми, запобігатимуть формуванню нових стереотипів і упереджень. Можна навіть сказати, що викладання ґендерної тематики без інтерактивних методів може не мати жодної ефективності чи навпаки посилювати існуючі у присутніх стереотипи та упередження. Саме тому практично кожен ґендерний тренінг, для будь-якої аудиторії, а тим більше, якщо це сектор безпеки, є за своєю суттю авторським, його неможливо покласти на жорстку кальку простого алгоритму.
- Щоби не робити помилкових припущень про те, що думають про тематику слухачі і слухачки, варто використовувати інтерактивні методики і кожную тему починати з питань типу – як ви розумієте, що таке ґендер, або як ви пояснюєте цей термін тим, хто ні разу його не чули, або що, на ваш погляд, може дати людям ґендерна рівність, або з якого роду проявами дискримінації за ознакою статі ви стикалися в житті та інші. Безумовно, щоби вміти відповідей аудиторії перейти до конкретної теми навчання, необхідно самим знати багато варіантів відповідей на задані питання.
- Однією з проблем у викладанні ґендерної тематики може бути наявність стереотипів та упереджень в навчальних матеріалах з інших дисциплін, в поведінці інших викладачів та адміністративного персоналу, в «зовнішніх» джерелах – ЗМІ, подіях, нормативно-правових актах чи їх проектах. Підвищення загальної обізнаності та ґендерної сенситивності суспільства буде частіше звертати увагу на подібні невідповідності, тому варто розвивати аналітичне і активне ставлення до джерел та поведінки, які ще не є ані ґендерно нейтральними, ані ґендерно сенситивними.
- Важливо мати в «кишені» побільше прикладів зображення жінок і чоловіків (приклади, історії, посилання тощо) в «нетрадиційно жіночих чи чоловічих» ролях. Бажано, щоби більшість їх була українського походження або з країн, які також «традиційно» розглядаються як патріархатні. Це також важливо наголошувати не лише в сучасному розрізі, а і в історичному. В допомогу для цього можна використовувати різні джерела⁵⁷.
- В Україні значно поширений «доброзичливий» сексизм у вигляді «джентльменської поведінки», наполегливого «шанування» окремого місця жінки в плані її відповідальності за традиційні ґендерні ролі. Спроби виступити проти цього часто викликають сильну реакцію включно до агресії. Важливо його уникати у власній мові та поведінці. Аналіз такого явища і визначення його як сексистського варто робити послідовно і не завжди з початку навчання. З авторського досвіду це може бути деструктивним для загальної дискусії, бо людина часто намагається захищати власні порушені стереотипи, бо невинувато переносить загрозу їх розвінчання на себе. В процесі спільного аналізу ситуації у слухачок і слухачів з'являється можливість знайти пояснення природі стереотипів і упереджень і «м'яко» їх позбавитися.
- «Приватне є публічним» чи «персональне є політичним» - ці феміністські гасла переважно стосувалися критики визначення, зокрема, проблеми насильства в сім'ї як проблеми приватної, персональної, а не публічної, не такої, що має політичне значення. В контексті викладання ґендерної проблематики та із застосуванням ґендерного підходу в будь-якому елементі навчання важливо пам'ятати, що кожна людина має ґендерний досвід, він завжди приватний і персональний, а тому він завжди відбиватиметься і на публічному і політичному для цієї людини. В процесі навчання важливо допомогти людині відрефлексувати власний досвід, проаналізувати, визначитися зі шляхами подолання його негативних наслідків – тільки в такому випадку можна розраховувати, що ця людина реально і ефективно зможе впроваджувати ґендерні підходи в своїй службовій практиці.
- Принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освіті: розробка окремих тем та чи інтегрування в наявні курси, програми, дисципліни – ця дилема часто постає

⁵⁷ <http://empedu.org.ua/content/pogovorimo-pro-maybutnie>

<http://www.lybid.org.ua/kultura/dytyna-u-zvychaiakh-i-viruvanniakh-ukrainskoho-narodu-detail>

в процесі планування інтегрування ґендерної складової в освітньому процесі. Рішення не має однозначної відповіді, проте можна сказати, що у випадку вибору окремих тем, необхідно також запроваджувати елементи і в інші курси, предмети, теми.

- Групова робота має свою ґендерну динаміку – чоловіки, особливо якщо вони чисельно переважають, можуть говорити частіше і довше за жінок. Жінки, особливо ті, що служать та працюють у секторі безпеки, дуже часто намагаються мовчати під час групових дискусій. Для уникнення цього варто прийняти принципи роботи в групі і послідовно їх дотримуватися та час від часу нагадувати про їх важливість. Як приклад, можна застосовувати принципи програми Уповноважувальна освіта⁵⁸.

Без урахування цих особливостей результативність навчання буде значно нижчою.

⁵⁸ <http://empedu.org.ua/content/upovnovazhuvalna-osvita-posbinik-dlya-treneriv-2002> стор. 55 – 60

Довгострокове планування впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у підготовку і навчання

Гендерні стереотипи та упередження в суспільстві, в цілому, і в навчанні, зокрема, вкорінювалися тривалий час, тому ситуація не може змінитися швидко і на сталих засадах. Для ефективного і успішного інтегрування гендерної тематики у будь-яку сферу, а тим більше у навчання, варто розраховувати на тривалий час із визначенням короткострокових і довгострокових перспектив, пов'язаних одна з одною. Це посилюватиме системний підхід, сприятиме формуванню і збереженню інституційної пам'яті. Планування має складатися з першочергових кроків, розрахованих на короткий період (один академічний рік в умовах навчальних закладів) та довгострокових перспектив (3 – 5 років).

Протягом першого року варто зосередитися на підготовці процесу і деяких перших кроках⁵⁹:

- Прийняття інституційних рішень на рівні доктрини про інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у навчання.
- Упорядкування та оновлення ресурсів та застосування їх у викладанні.
- Визначення можливостей інтегрування гендерного компонента в обов'язкові курси та їх оновлення з урахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
- Запрошення «зовнішніх» експертів, тренерів, лекторів для висвітлення різних гендерних проблем.
- Створення робочих груп реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у навчальний процес з метою послідовного, комплексного та фахового впровадження тематики.

Протягом трьох-п'яти років слід поставити такі перспективні завдання⁶⁰:

- Оцінка та перегляд змісту і підходів на базі власного досвіду.
- Формалізація гендерної тематики у навчальному закладі.
- Розробка програм розвитку для факультетів, кафедр, спеціальностей.
- Інтегрування гендерного компонента в процеси перегляду навчальних планів і програм.
- Визначення стратегій моніторингу процесу і оцінки результатів.
- Документування і поширення власних успішних практик, зокрема, і за межі сектора безпеки.
- Оцінка впливу на навчальний процес впровадження гендерних трансформацій.

Висновки та рекомендації

- Гендерне інтегрування в різних формах навчання ще не є процесом комплексним і всеосяжним, проте зроблені вже певні кроки на цьому шляху. Важливо, щоби довгострокова стратегія гендерного інтегрування мала освітню складову з визначенням конкретних шляхів змін та інструментарію моніторингу і оцінки.
- Незбалансоване охоплення «спеціальних» і «загальних» тем та брак уніфікованого підходу до тематики має негативний вплив на освітній процес і на процес гендерного інтегрування в цілому. Вироблення, узгодження і просування уніфікованого

⁵⁹ P. Mares, S. Lewis, M. F. Lamber, A. R. Simpson, J. Copeland and M. C. Griffith, "What's a flume? – Gender dynamics inside the engineering laboratory", paper presented at Eighth AAEE Annual Convention and Conference, Sydney, NSW, December 1996, p. 3. Цит. по PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016). Стр. 209 – 210

⁶⁰ P. Mares, S. Lewis, M. F. Lamber, A. R. Simpson, J. Copeland and M. C. Griffith, "What's a flume? – Gender dynamics inside the engineering laboratory", paper presented at Eighth AAEE Annual Convention and Conference, Sydney, NSW, December 1996, p. 3. Цит. по PfPC SSRWG and EDWG, *Handbook on Teaching Gender in the Military* (Geneva: DCAF and PfPC, 2016). Стр. 210 – 212

збалансованого підходу має бути частиною як освітніх стратегій, так і всього процесу ґендерного інтегрування в цілому.

- Інтегрування ґендерної проблематики в навчальний процес має комплексно охоплювати всі рівні:
 - інтегрування ґендерних концепцій і проблематики у зміст і навчальні матеріали;
 - використання освітніх методів, які передбачають активну участь студентів і студенток, курсанток і курсантів у навчальному процесі, відкритість, інтерактивність та інші підходи, притаманні трансформативному навчанню;
 - увага в процесі навчання ґендерно-сенситивній мові, зображенням, каналам комунікації тощо.
- Комплексний план підвищення ґендерної спроможності навчальних закладів та владних структур має містити наступні складові:
 - Прийняття інституційних рішень на рівні доктрини про інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у навчання.
 - Визначення можливостей інтегрування ґендерного компоненту в обов'язкові курси та їх оновлення з урахуванням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
 - Створення робочих груп реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у навчальний процес з метою послідовного, комплексного та фахового впровадження тематики.
 - Оцінка та перегляд змісту і підходів у викладанні з урахуванням загальних тенденцій та індивідуальних особливостей навчального закладу чи підрозділу.
 - Формалізація ґендерної тематики у навчальному закладі чи підрозділі.
 - Розробка програм розвитку впровадження ґендерної тематики для факультетів, кафедр, спеціальностей.
 - Інтегрування ґендерного компоненту в процеси перегляду навчальних планів і програм.
 - Визначення стратегій моніторингу процесу і оцінки результатів.
 - Упорядкування та оновлення ресурсів та застосування їх у викладанні.
 - Встановлення регулярних комунікацій із «зовнішніми» експертами, тренерами, лекторами для висвітлення різних аспектів ґендерних проблем.
 - Документування і поширення власних успішних практик.
 - Оцінка впливу на навчальний процес впровадження ґендерних трансформацій.

Типові проблеми у викладанні ґендерної тематики

Кожне заняття, кожен тренінг є унікальними, бо композиція кожної групи, знань учасників і учасниць, їх навичок, ставлення, відрізняються і є різними в різний час. Проте, попри таку різноманітність, можна виокремити спільні проблеми, з якими доводиться стикатися в процесі викладання ґендерної тематики.

«Двобій»

Ситуація, коли хтось з учасників чи учасниць намагаються перевести загальну дискусію в площину суперечки з кимось з інших учасниць чи учасників чи тренером.

Для тренера важливо вчасно помітити цю тенденцію і м'яко попросити всіх повернутися до теми обговорення, від з'ясування стосунків.

Універсалізація власного досвіду

Кожна людина має власний ґендерний досвід. Проте намагання універсалізувати його і поширити на всіх є хибним кроком.

Принцип персоналізації допоможе знизити градус дискусії в такому випадку.

«В нас нічого не вийде. Ми ще не доросли до ґендера»

Часом люди вважають, що займатися ґендерними питаннями країні варто після досягнення високих стандартів життя. Вони забувають, що саме прийняття ґендерних стандартів допомогло підвищити і загальний рівень життя в багатьох країнах.

Є і інші проблеми, які можуть завадити ефективній розмові під час навчання. Пам'ятаймо, що принципи, як писані, так і неписані, допоможуть у більшості таких складних випадків.

Короткий огляд жіночого руху і розвитку державної політики у сфері ґендерної рівності (1991 – 2018)

Історія розвитку ґендерного аналізу неможлива і неповна без короткого огляду жіночого руху і розвитку державної політики. Зважаючи на неосяжність теми в рамках невеликого посібника, зупинимось лише на новітній історії України. Огляд базується на власному досвіді авторки, а тому існує імовірність, що хтось з ним не погодиться, бо кут зору часто є дуже впливовим або визначальним фактором. Проте намагання не творити міфів нових і не транслювати старих, а також базування на власному досвіді 26 років причетності, участі, аналізу жіночого руху допоможе знайти позицію, близьку до нейтральної.

Наскільки важливими для країни можуть бути процеси, початок яких покладено двадцять п'ять років тому, якщо її новітня офіційна історія теж налічує двадцять п'ять років? Відповідь не є однозначною, бо це можуть бути як роки набуття нової якості політики, так і роки втрачених можливостей.

Для того, щоби краще визначитися в цьому континуумі, необхідно згадати всі етапи, починаючи з 1991 року.

Незалежність декларативна (замість вступу)

Думка про те, що право націй на самовизначення та відокремлення, записане в радянській Конституції, так саме декларативне, а не реальне, як рівні права жінок і чоловіків, є сама по собі проста і логічна, але часом таке розуміння подібне інсайту. Інсайтом є і висновок – якщо ми зараз виборюємо незалежність України, то слід братися і за рівні права жінок і чоловіків.

Така логіка в той час не була широко поширеною не лише в суспільстві в цілому, а й серед тих, хто тим чи іншим чином декларували причетність до «жіночих проблем».

Говорити про таку причетність було не лише не популярно, а й ризиковано – як мінімум зустріти насмішки і «бородаті жарти» – суміш ксенофобій, стереотипів і забобонів, більша частина яких давно зникла з реалій життя чи ніколи в них не існувала.

Державна політика щодо жінок тихенько пливла в кильватері «важливих» справ, відтворюючи радянські підходи кулуарних рішень і підтримки комітету радянських жінок, який ще напередодні путчу 1990 року перетворився на Спілку жінок України та Асоціацію ділових жінок. «Нові» жіночі громадські організації, які практично всі виникли зі «старих» – створених наприкінці 19 і на початку 20 сторіччя і зруйнованих в радянські часи, не маючи чіткого бачення, здійснювали діяльність або на антитезі до пост-радянських жіночих організацій, або копіюванні діяльності жіночих організацій в діаспорі.

Неформальними гаслами жіночих організацій, державної політики та окремих жінок політиків серед інших, були такі:

«Жінка в Україні споконвіку була на високих позиціях, тому вона не має специфічних проблем, які є гострими (важливими, нагальними) і які треба вирішувати»

«Завдання жіночих організацій – допомагати (мужчинам) будувати країну»

«Усі права жінці вже надані давно, а в деяких країнах Заходу в жінок ще багатьох прав нема або вони в зародковому стані»

«У мене особисто ніколи не виникало ситуацій, щоб мене дискримінували як жінку, може, тому що я так себе ставлю, тому нехай і інші так роблять».

Як видно, деякі зі згаданих засад можна зустріти і сьогодні.

Основними проблемами на той час були:

- Відсутність декларацій щодо слідування політиці захисту прав жінок на державному рівні.
- Відсутність само-ідентифікації жіночого руху.
- Панування суспільної думки про «особливу ситуацію України», зокрема в «жіночому питанні».

«Головна жінка України» (1995)

Поза сумнівом, сама 4 Всесвітня конференція ООН у справах жінок, яка відбулася 1995 року в Китаї, була непересічною подією, а для України і її жіночих громадських організацій і погонів. Проте тоді ще цього майже не знали і не розуміли.

Сама інформація про те, що в Пекіні відбуватиметься конференція ООН, була на той час обмеженою як за змістом, так і за кількістю. На державному рівні, в ЗМІ, серед нечисельних на той час жіночих організацій її або не було, або вона переважно була напіввідкритою, призначеною для «обраних».

Коли вже напередодні поїздки на конференцію, авторці вдалося «роздобути» номер телефону сектору в Раді Міністрів, який на той час відповідав за «жіночі питання», і я додзвонилася за ним, щоби дізнатися, де можна взяти інформацію України про стан справ з правами людини жінки, то отримала категоричну відповідь – інформацію не дамо, бо її ще Курас не оголошував. Іван Курас був тоді Віце-прем'єр-міністром України з гуманітарних питань і назавжди лишився в нашій історії ще і як «головна жінка України», бо був одним з небагатьох чоловіків, хто очолив державну делегацію на всесвітню жіночу конференцію.

Слід нагадати, що Пекінська конференція мала два формати – офіційний, в якому брали участь державні делегації, і паралельний – Форум неурядових організацій в місті Хуайроу неподалік від столиці Китаю. Сама конференція, її дух свободи, чисельні знайомства з людьми і ідеями справили на нас, учасниць, незабутнє враження, незважаючи на брак досвіду подібних заходів, знань англійської, розуміння багатьох процесів.

Але те, що пізніше стало відоме багатьом як «не-регіон», тобто низька помітність проблем нашого регіону на глобальному рівні, відчувалося вже тоді навіть за умов нашої недостатньої готовності. Це відчувалося і тоді, коли ми слухали інших про проблеми жінок у далеких країнах і регіонах, і тоді, коли вони слухали нас. «Переклад» на мову нашого життя не завжди був простий, адекватний і в цілому можливий. Часом нам було складно зрозуміти – чи це дійсно проблеми, які від нас далекі, чи в нашому контексті вони просто мають інші прояви.

Причин цьому кілька, але серед основних можна назвати те, що радянський режим на формальному рівні зробив певні кроки в царині прав жінки. Тому «стартові умови» в нас значно відрізнялися і від проблем, так званого, бідного «глобального Півдня», і від проблем, так званої, багатой «глобальної Півночі». Ми ж це не завжди розуміли, не завжди розуміючи могли висловити, висловивши – не могли сформулювати стратегії подолання, сформулювавши – пролобіювати і домогтися потрібних нам акцентів.

У цілому, можна стверджувати, що на той час в Україні була відсутня консолідована державна гендерна політика, як і саме поняття «гендеру» в риториці державних службовців.

Основними проблемами такого стану в країні на той час були наступні:

- Відсутність знання і розуміння засад гендерної політики як на державному, так і на недержавному рівнях.
- Відсутність чи слабкість жіночих громадських організацій.
- Брак ресурсів (людських, фінансових, та ін.) для діяльності жіночих громадських організацій.
- Ідеологічні розходження між «пост-про-радянськими» і «новими» жіночими громадськими організаціями.

Згадані проблеми не є унікальними для України, а швидше спільні для країн «пострадянського» простору. Вони також впливали і на інші сектори політики і громадянського суспільства.

Проте, попри все, Пекінська конференція і прийняті на ній документи сколихнули українську жіночу громадськість.

«Не завдяки, а всупереч» (1996 – 2004)

Спроби організувати широку дискусію, особливо в перші роки після Пекіну, наштовхувалися на ті ж самі, згадувані вже проблеми. Основними рушійними силами тривалий час залишалися міжнародні донорські організації, які наполегливо і регулярно нагадували державі Україна про

міжнародні зобов'язання в сфері прав людини жінки, зокрема і про Пекінську платформу дій.

Так, під час проведення в Криму 1997 року конференції «Пекін + 2» організаторам вдалося буквально «затягнути» на кілька годин одну жінку – депутата Верховної Ради України і кількох представниць місцевої влади. Промови «державних жінок» стосувалися все більше того, як віками шанували українську жінку, як славно тримає вона за кути хату, справляється і з основною роботою, і з громадською діяльністю, і вдома «на всі сто» справляється зі справами, тобто про патріархатні підходи і потрібні навантаження на жінок. І все це в той час, коли жіноче безробіття, насильство проти жінок, торгівля людьми зростали стрімкими темпами.

Формування політики на державному рівні також відбувалося складно, непослідовно, на маргінальному рівні.

Створення 1996 року Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, у відання якого було додане і питання подолання гендерної нерівності, не стало тим ефективним національним механізмом, якого вимагала Пекінська платформа дій. Проте позитивним було вже те, що міністерство почало створювати свою вертикаль – управління і відділи у справах сім'ї і молоді, в посадових обов'язках яких був зафіксований і напрям рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Тобто це започаткувало розбудову національного механізму досягнення гендерної рівності, передбаченого Пекінською платформою.

У ті роки «гендерний напрям» Міністерства не був ані мотивованим, ані професійним, ані активним. Заходи, програми і стратегії носили швидше спорадичний, напівкулуарний, разовий характер.

Так, створення гендерної ради при міністерстві формально складалося з 50% жінок і 50% чоловіків, але далі цього робота не пішла, а нерегулярні зустрічі цієї ради відбувалися за радянським форматом – відвідування підприємства, коротка формальна розмова з питань порядку денного, фуршет.

Прийняття державних програм також носило формальний характер і переважно складалося зі словосполучень – «сприяти програмам», «проводити семінари», тобто програми відображали яскраво виражений процес-орієнтований підхід і самі по собі мало впливали на зміни в «гендерному полі» країни.

Чи це означає, що всі ці роки були часом стагнації і бездіяльності? Жодним чином!

У ці роки громадянське суспільство і, зокрема його «жіноча складова», набували досвіду, робили і виправляли власні помилки, вчилися впливати на політику і будувати для цього коаліції і мережі.

Саме тоді, 1998 року, в Києві був відкритий Міський центр роботи з жінками – незважаючи на його дещо неоковирну назву і певні недоліки в роботі, він був першим зразком інституції, яка була створена і фінансувалася державою в напрямку посилення статусу жінки в суспільстві. Слід також згадати, що Центр було відкрито за 7 років до ухвалення Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Дійсно, держава мало і не завжди адекватно підтримувала гендерні ініціативи, але вона практично і не заважала процесам усвідомлення гендерних стратегій громадянським суспільством.

Основними проблемами на той час були наступні:

- Формальне ставлення держави до гендерної проблематики.
- Високий рівень конкуренції між жіночими громадськими організаціями за фінансові ресурси.
- Поширене нерозуміння чи непорозуміння щодо гендерної теорії і практики як серед жіночих громадських організацій, так і на державному рівні і в ЗМІ.

Однак, попри всі проблеми, прийшов час і відбулися якісні зміни.

Перехід кількісних змін в якісні (2005 – 2010)

Незважаючи на те, що багато прихильниць і прихильників Помаранчевої революції вважають, що вона нічого не змінила в Україні, погодитися з тим складно. Події осені і зими 2004-2005 років сколихнули всю країну. Вони примусили всіх нас, незалежно від політичних вподобань, інакше подивитися і на себе, і на світ навколо. Зміни торкнулися всіх сфер нашого життя, не залишилися осторонь і гендерна політика.

Відбулися зміни в ставленні держави до проблематики в цілому. 2005 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який значною мірою сублімував положення Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської платформи, інших міжнародних зобов'язань України. Це був сьомий законопроект в цій царині, якому пощастило стати законом.

З 12 проблемних сфер, до яких звертається Пекінська платформа, принаймні 5 розкриваються в статтях Закону – нерівний доступ до освіти, нерівність в економіці, доступ жінок до рівня ухвалення рішень, недостатні механізми просування жінок, брак поваги до прав людини жінки. В підготовці законопроекту до другого читання взяли активну участь ґендерні експерти і жіночі громадські організації. І хоча до Закону не були включені положення про ґендерні квоти, громадськість зробила свій внесок до тексту закону – і в плані формулювання дефініцій, і в розробці національного механізму ґендерної рівності, і в деталізації положень законопроекту. Ця спільна робота з підготовки документу підвищила помітність громадських організацій перед Верховною Радою, показала професійний рівень ґендерних експертів, послужила початком тривалої співпраці та процесу взаємного збагачення ідеями, знаннями, досвідом.

Попри всі помилки і недоліки «післяреволюційного» часу, саме в ці роки громадянське суспільство в Україні досягло своєї «дорослості», професійності, самосвідомості. Формування коаліцій і мереж перестало бути лише надбанням донорських ініціатив і набуло сталого характеру. Це повною мірою стосується і жіночих громадських організацій та ґендерних ініціатив. 2008 року в Україні була створена мережа «СТОП насильству!», яка підхопила ініціативу Генерального Секретаря ООН Пан Гі Муна щодо Всесвітньої кампанії із викорінення насильства щодо жінок. Він закликав лідерів усього світу підтримати кампанію шляхом відповідних дій на національному рівні, а також створити глобальну мережу лідерів, які допоможуть привернути увагу громадськості до проблеми насильства стосовно жінок. У рамках проведення Всесвітньої кампанії ряд громадських організацій звернулися до Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту з ініціативою проведення в Україні Національної кампанії «СТОП насильству!», спрямованої на протидію насильству стосовно жінок, дітей та насильству в сім'ї. Це перша ініціатива громадськості, яка була ініційована не донорами і державою, а самими жіночими організаціями. Ініціатива набула сталого характеру і активно працювала тривалий час. Цікаво відзначити, що первинним документом мережі стала Платформа дій з протидії насильству стосовно жінок, дітей та в сім'ї, побудована за принципом Пекінської платформи дій та з урахуванням її рекомендацій з проблеми протидії насильству проти жінок.

Підготовка нових законопроектів, внесення змін до діючих законів, розробка інших нормативно-правових актів з урахуванням ґендерного компоненту сьогодні вже неможливі без участі експертів громадських організацій. Саме професійний контроль з боку громадськості дає можливість послідовно розвивати і зміцнювати національний механізм досягнення ґендерної рівності, вносити пропозиції з деталізації ґендерної політики.

Саме за ініціативи жіночих громадських організацій, зокрема Інформаційно-консультативного жіночого центру, при Міністерстві України у справах сім'ї, молоді та спорту була створена і почала діяти Експертна рада з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі. Ця структура створена з метою розгляду, обліку та узагальнення звернень з питань дискримінації за ознакою статі та підготовки пропозицій щодо їх усунення і відповідає вимогам Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Основними проблемами того часу можна вважати наступні:

- Розрив між законодавством і спроможністю його реалізувати з боку державних інституцій.
- Дисбаланс між активізацією та підтримкою ґендерних підходів донорською спільнотою та недостатнім (кількісно і якісно) національним ґендерним експертним ресурсом.
- Непорозуміння у застосуванні ґендерного інтегрування (gender mainstreaming), зокрема, в заперечуванні «жіночого компоненту» проектів, програм, ініціатив.

«Вам дрова треба?..» (2010 – 2013)

Успіхи в царині ґендерної політики, як і в інших перетвореннях, не є один раз і назавжди даними. На цю тему згадується анекдот, коли ввечері постукали у вікно хати і спитали господарів – «Вам дрова треба?» – «Ні,» – відповіли з хати. Прокинулись на ранок – а дров і нема. Такі «дров'яні історії» траплялися в наших сусідок – Польщі і Росії, і не думали ми тоді, що в наші вікна теж непомітно

постукають, а на ранок ми залишимося... без центрального уповноваженого органу з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, без майже затверджених національних програм з утвердження гендерної рівності, підтримки сім'ї, протидії торгівлі людьми. Що «фантом» зниклого міністерства цілий рік існуватиме і робитиме вигляд, що нічого не сталося, не маючи жодних прав і повноважень. Що з уряду зникнуть всі жінки, а керівник уряду скаже, що не жіноча справа – займатися в Україні реформами. Що у ВНЗ системи МВС запрошуватимуть лише юнаків, а юнкам скажуть в суді, що нема в цьому жодних обмежень ваших прав, а високий міліцейський генерал додасть, що нема чого жінкам загалом в міліцію йти, бо тяжка там праця. Наче легка праця санітарками в лікарні, вчительками в школі, прибиральницями та доглядальницями біля хворих і здорових. Що прозелітизм стосовно однієї з конфесій призведе до відкритого наступу на рівні права і можливості жінок і чоловіків і наполегливої вимоги до відміни... Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Серед факторів, які визначали в цей час гендерну політику, можна виокремити наступні:

- Створення широкого кола ЧОНГО – ChONGO (Church Organized NGOs) – організацій, які називають себе незалежними громадськими організаціями, які водночас такими не є, а є лише каналами комунікації послань церкви, в цьому випадку – Московського патріархату. Ці організації слід відрізнити від релігійних громадських організацій, які не приховують свого походження, діяльності, зв'язків з релігійними організаціями.
- Створення «Батьківського комітету» як парасолькової організації, що об'єднала вище згадані організації та їх боротьбу проти гендерної політики та ювенальної юстиції.
- Організація довготривалої, спрямованої, витратної кампанії проти гендерної політики та ювенальної юстиції як проявів демократичних цінностей.

У червні – липні 2010 вищі установи держави – Президента, Прем'єр-Міністра, Генерального Прокурора, народних депутатів – почали «бомбардувати» чисельними листами, зміст яких зводився до однієї тези – «гендерна політика та ювенальна юстиція вбивають народ, тому їх треба позбавитися, як ворожих». Перший погляд на подібні листи складав враження, що вони прийшли від людини з нестабільною психікою, але вже другий наштовхував на думку, що лист цей складали не «неграмотні бабусі і дідусі», а дуже навіть обізнані люди в маніпуляційних технологіях:

- трохи правди, а за нею «довгий хвіст» неправди;
- правдивий посил, хибний висновок;
- пряма брехня;
- заміна раціонального ірраціональним;
- інші.

Тепер ми знаємо, що, зокрема, це створювали «експерти» 18 управління ФСБ із Санкт-Петербурга.

Листи були першим кроком. Їхній зміст змінювався з часом – від лякалок до вимог, зокрема, до Верховної Ради скасувати Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а пізніше – і положення Конституції. Листи депутатам ініціювали політичну волю – підняти питання. Окремі депутати це активно робили, як виглядало, «на вимогу народу».

Чому саме гендерна політика та ювенальна юстиція стали першим об'єктом нападок? Демократичні цінності мають значно ширше поле проявів.

Зупинимось тільки на гендері.

- Рівність і недискримінація є засадничими для партнерського суспільства і неприпустимі для домігаторного. Чому першими «на лінії вогню» виявилися саме рівні права жінок і чоловіків? Тому, що гендерний досвід мають всі. Люди можуть тривалий час чи навіть все життя не мати досвіду стосунків з іншими етнічними групами, іншими релігіями, тощо, але досвід стосунків жінок і чоловіків мають всі. В ньому накопичені найтриваліші практики як дискримінації, так і недискримінації. Свідомо чи ні, але «цей бастион» є першою і останньою барикадою.
- З іншого боку, за аналогією з Росією, автори кампанії проти гендерної політики вважали, що це «найслабкіша ланка», тому її послаблення чи повне зупинення будуть важливими

для наступних кроків в цій сфері. Слід відзначити, що кроки робилися не лише у вигляді нападок, кампаній в органах місцевої влади, освітніх закладах тощо. 2011 року був проведений, так званий експеримент, коли в системі вишів МВС, за постановою Кабінету Міністрів було вирішено, що перший рік навчання буде здійснюватися, як і раніше, за категорією «курсант», а другий рік – «солдат строкової служби», що виключало можливість навчатися певним категоріям, насамперед, жінкам. У цей же час у Росії були зроблені кроки для підвищення частки жінок у вишах системи МВС.

Ці подібні факти слід розглядати детальніше і в комплексі, але вже сьогодні бачимо, що ґендерний підхід до питань безпеки не є формальною відповіддю на вимоги міжнародних організацій та донорів. Це є важливий фактор, і нехтування ним може мати серйозні наслідки.

Але роки, що минули, не минули безслідно. Ми стали дорослішими, усвідомленішими щодо своєї справи, наполегливішими і витривалішими.

Саме у відповідь на ґендерні виклики і загрози жіночі громадські організації та ґендерні експерти 2010 року створили Ґендерну стратегічну платформу, основні завдання якої були:

- Обговорення стратегій розвитку ґендерної політики – аналізу, планування, моніторингу.
- Підготовка фахових відповідей на виклики, які несуть загрози ґендерної дискримінації, порушення прав жінок, інших явищ, пов'язаних з існуванням ґендерної нерівності.
- Розробка і реалізація спільних кампаній, проектів тощо, спрямованих на досягнення ґендерної рівності.

Саме в цей період з'явилися перші резонансні позови до суду через дискримінацію за ознакою статі. Українські правозахисниці⁶¹ подали судові позови проти Прем'єр-міністра Миколи Азарова через його заяву, що «не жіноча це справа – проводити реформи в Україні», яка пролунала під час представлення прем'єром голови обласної державної адміністрації Дніпропетровщини. Інший позов стосувався проведення експерименту у вишах системи МВС. Кабінет Міністрів України 2011 року дозволив застосувати навчання за схемою «курсант – військовослужбовець строкової служби – курсант», яка обмежувала вступ до цих вищих навчальних закладів дівчат, чоловіків, які не досягли 18 років або досягли граничного віку призову, та чоловіків, які вже відслужили в армії.

Саме на цей період припадає найактивніша діяльність Експертної ради з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі – вироблення певних алгоритмів дій, розгляд скарг, позитивна реакція органів влади, тих, хто були джерелом дискримінаційних артефактів, штрафи недисциплінованих структур.

Основними проблемами цього періоду можна назвати наступні:

- Часткова руйнація національного механізму утвердження ґендерної рівності.
- Активізація анти-ґендерних рухів.
- Скорочення донорської підтримки у зв'язку зі згортанням демократичних свобод в суспільстві в цілому.
- Високий загальний рівень апатії і депресії в суспільстві.

«Україна – це Європа» (2014 – 2016)

Вікна можливостей, які відкрила для себе Україна внаслідок Майдану, а пізніше – протидії російській агресії, мають і значну ґендерну складову.

Поступово відбувається те, що можна назвати «ґендерним дорослішанням». Цей процес характеризується ширшою обізнаністю про проблематику, глибшим зацікавленням у ній, розвитком окремих галузей і підгалузей, частішим переконанням на рівнях прийняття рішень необхідності інтегрувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі напрямки і на всіх рівнях діяльності суспільства.

⁶¹ <http://wicc.net.ua/post/chi-snu-v-dpov-dal-n-st-za-obrazlive-slovo>

Характерними для цього періоду є наступні тенденції:

- активізація участі жінок в усіх сферах і на всіх рівнях, навіть, в традиційно «нежіночих»;
- розширення діяльності міжфракційного об'єднання «Рівні можливості» у Верховній Раді;
- кампанії з ратифікації Стамбульської конвенції Ради Європи;
- прийняття чисельних «гендерно дотичних» нормативно-правових актів (Стратегія у сфері прав людини на період до 2020 року і План заходів з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, проект Концепції Державної програми з утвердження гендерної рівності тощо)

Серед проблем можна згадати наступні:

- значне послаблення національного механізму утвердження гендерної рівності, зокрема, в частині центрального уповноваженого органу виконавчої влади та місцевих органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, відповідальних за реалізацію принципу рівних прав та можливостей;
- невідповідність між значними потребами в гендерних експертах в різних сферах і невеликою кількістю наявних гендерних експертів.

??? (2017 – 20..)

Як назвати час, в якому ми живемо? Напевно, краще відкласти це на потім.

Назвати можна пізніше, а тенденції варто фіксувати вже:

- поява реальної, а не лише декларативної політичної волі - ознаки реального і практичного гендерного інтегрування;⁶²
- зменшення темпів розвитку громадянського експертного гендерного середовища у порівнянні із швидкістю розвитку спроможності у державному секторі;
- «гламуризація» і «пролетаризація» гендерної тематики.

Незнання історії не звільняє від відповідальності.

⁶² Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 2017 р. №117 «Про внесення змін до пункту 6 додатка 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 18 квітня 2016 р. №296» щодо включення питань гендерної політики до сфери повноважень Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України

- Постанова Кабінету Міністрів України від 7 червня 2017 р. №390 «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики»

- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. №273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року»

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. №113 «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року»

- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року»

Додаток 1

Гендерні виміри безпеки і миру

Таблиця

Гендерні загрози (пересування, зникнення і пошук, тощо)	Дискримінація за ознакою статі	Потреби жінок, дічат і чоловіків, хлопців (залежно від ролей)	Участь жінок в житті суспільства в різних сферах і на різних рівнях	Диференційо- ваний доступ до ресурсів для жінок і чоловіків	Гендерний вплив/ін- ституційні зміни	Примітки і доповнення
Гендерний вимір безпеки						
Гендерний вимір миру						
До конфлікту (що було чи що ми бачили, що може передувати конфлікту – early warning)						
Активізація анти- гендерних рухів з комплексним підходом до руйнування гендерної політики	Гендерні стереотипи у публічному дискурсі (виступи політиків, змі, реклама тощо)	Ігнорування поліцією і судом випадків домашнього насильства	Низька участь жінок на високих рівнях прийняття рішень (менше 25%)	Ізолювання сільського населення від соціальних процесів зі збільшенням гендерних диспропорцій	Руйнування механізму гендерної рівності	
Політика від «керованого громадянського суспільства» до його повного контролю і створення нових гібридних форм	Обмеження та чи привілеї доступу до професій для жінок через пряму дискримінацію	Збільшення розриву у середній тривалості життя жінок і чоловіків більше, ніж 10 років	Формальні підходи до гармонізації участі жінок у владі (формальні квоти, брак реальних практичних методів залучення жінок в політику)	Руйнація малого бізнесу, де переважає частка жінок	Фрагментарна і нестійка технічна донорська допомога у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	

Внесення законопроектів і прийняття законів, що порушують права жінок (антиабортне законодавство, обмеження доступу до певних професій тощо)	Обмеження та чи привілеї доступу до професій для жінок через непряму дискримінацію	Викривлення процесів гендерного інтегрування з вимиванням компонентів відповідності гендерним потребам жінок і чоловіків	Сексистська організаційна політична культура несприятлива просуванню жінок в політику	Знищення соціальної інфраструктури на селі, в якій переважно були зайняті жінки	
Зростання фундаменталістських тенденцій в провідних релігійних інституціях	Зневажливе ставлення до жінок як частини субкультури державної влади	Зменшення можливостей гендерних досліджень, освіти, просвіти	Низька участь жінок в дипломатії, міжнародних організаціях, перемовинах	Пенсійна реформа і підвищення пенсійного віку жінок без відповідних компенсаторних механізмів для найбільш вразливих верств жінок	
Мілітаризація суспільних інститутів (ЗМІ, освіта, тощо)	Підміна понять традицій, коли цим називаються стереотипи	Скорочення соціального бюджету без урахування гендерного бюджетування	Маніпулятивне використання жінок в політиці (жінки як спікери непопулярних новин, радниці без поради, тощо)	Гальмування гендерного підходу в освіті	
Використання маніпулятивних технологій для створення молодіжних, жіночих груп, структур, рухів антидемократичного спрямування (тероризм, «тітушки», «міс ресурсна зовнішність» тощо)	Посилення множинної дискримінації (через кілька захищених ознак)	Підвищення вразливості вразливих груп (діти, молоді, люди похилого віку, тощо)	Брак жінок в «базових» структурах (за термінологією BEIS – basic, economy, infrastructure, socio-cultural functions)	Відсутність державної політики паритетної відповідальності обох батьків	

Декриміналізація гендерно-зумовленого насильства	Жорсткі маскулізовані індикатори фондів, донорів, міжнародних організацій	Неврахування важливості гендерних потреб (в тому числі і донорами) в плануванні			Обмеження та заборона міжнародних фондів	
Під час конфлікту (що є чи нам здається є чи може бути)						
Сексуальне насильство в зоні конфлікту	Посилення дискримінаційних практик по відношенню до жінок (зростання сексизму, ранні шлюби, обмеження доступу дівчат до освіти, зневажливе ставлення до ВДВ, примус до проституції тощо)	Новий соціальний досвід участі в «нежіночих» сферах праці та зайнятості	Більша готовність і відкритість сектору безпеки до участі в ньому жінок	Зміна конфігурації ринку праці з переорієнтацією на військові потреби	Посилення множинних навантажень традиційних гендерних ролей на жінок різних груп (ВПО, комбатант- ки, дружини військових тощо)	
Релігійна радикалізація	Використання жінок в якості щитів в бойових зіткненнях	Зменшення соціальної допомоги держави	Активізація стереотипного ставлення до жінок в результаті мілітаризації суспільства	Ускладнення доступу до базових потреб, що ускладнює жінкам виконання їх традиційних гендерних ролей	Прийняття НПА 1325	
Збільшення кількості суїцидів		Зниження рівня безпеки і захищеності житла	Активізація жінок на вищих щаблях влади («вікно можливостей»)			

		Зниження свободи пересування	Активізація жінок в захисті прав в суді		
«Після конфлікту» - якщо конфлікт заморожений чи відійшов від своєї гарячої фази (що є чи що ми очікуємо чи думаємо, що може бути)					
Епідемічна загроза ЗПСШ (захворювання, що передаються статевим шляхом)	Відновлення патріархатних тенденцій		Непрямі шляхи усунення жінок з активної політичної арени	Звуження зацікавленості донорських організацій в громадянському суспільстві, зниження фінансування та інших можливостей	
Екологічні загрози в зоні конфлікту з можливими обмеженнями доступу до базових ресурсів (вода, електроенергія тощо)	Героїзація чоловіків, виправдання їх правопорушень, зокрема, сексуального насильства		Зменшення експертного залучення жінок	Психологічна допомога потерпілим від конфлікту має слабку гендерну диференціацію	
Складнощі повернення до доконфліктного побуту і відновлення комфорту			Демотивація жінок до участі в прийнятті рішень	Недостатній механізм допомоги потерпілим від сексуального насильства	

Ранні шлюби там, де раніше така традиція була відсутня				«Вигорання» жінок в політичній участі	Орієнтація програм демобілізації на чоловіків без урахування відмінності потреб жінок і чоловіків		
Демографічні дисбаланси							
Зростання кількості зареєстрованих згвалтувань і суїцидів							

Видання здійснено за підтримки Фонду Підзвітності Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів (Accountability Fund of Ministry of Foreign Affairs of Kingdom of Netherlands)

Інформація, яку представлено в посібнику, не обов'язково відображає погляди Фонду Підзвітності Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів (Accountability Fund of Ministry of Foreign Affairs of Kingdom of Netherlands).

Відповідальність за зміст посібника несе ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр».

Довідково про Інформаційно-консультативний жіночий центр

Інформаційно-консультативний жіночий центр (ІКЖЦ) заснований як неурядова неприбуткова організація 1995 року.

Одна з засадних цілей Центру – збір, узагальнення і розповсюдження інформації про діяльність жіночих організацій та жіночі ініціативи в Україні та за її межами.

Інша мета Центру – розвиток дискусії щодо ґендерних проблем в політичному і соціальному житті України для досягнення реальної рівності в суспільстві, а також проведення навчальних програм на базі Уповноважувальної освіти.

Програма ґендерної просвіти «Уповноважувальна освіта» працює в Україні з 1996 року. За ці роки в Україні з програмою, основна мета якої є формування ґендерної чутливості через навчальні програми та неформальну освіту, познайомилися безпосередньо більше, ніж 15 тисяч осіб в 10 країнах світу.

Інформаційно-консультативний жіночий центр першою серед громадських організацій (і однією з двох) отримав 2001 року ліцензію Міністерства освіти і науки на право проведення інноваційної діяльності в освіті.