

# Військова реформа та гендерні питання

## ЗМІСТ

Чому гендерні питання важливі для військової реформи?

Як можна інтегрувати гендерні питання у військову реформу?

Проблеми та можливості у постконфліктному середовищі

Питання для військової реформи

Додаткова інформація

Існує переконання, що реформа сектору безпеки (РСБ) повинна враховувати різноманітні потреби щодо безпеки з боку чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Врахування гендерних питань є необхідною складовою ефективності та відповідальності сектору безпеки, а також реалізації прав власності місцевих організацій та законності процесів реформи сектору безпеки.

Цей Практичний посібник є коротким описом переваг врахування гендерних питань у військовій реформі, а також пропонує практичні поради щодо того, як цього досягти.

Цей Практичний посібник базується на об'ємному наборі інструментів, а обидві частини разом складають **Набір інструментів із гендерних питань та питань військової реформи**. Цей Набір включає 12 інструментів з відповідними Практичними посібниками та призначений ознайомити практичних фахівців з питань військової реформи та політиків із гендерними питаннями – див. *Додаткова інформація*.

## Чому гендерні питання важливі для військової реформи?

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

**Гендерні питання** стосуються ролі та відносин, особистих характеристик, ставлення, поведінки та цінностей, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Відповідно, «гендерні характеристики» означає відомі нам відмінності між чоловіками й жінками, у той час як «стать» стосується суто біологічних відмінностей між чоловіками й жінками. Гендерні ролі варіюються в широких межах у рамках та поза культурами, та можуть змінюватися з часом. Гендерні характеристики стосуються не просто чоловіків і жінок, а й їхніх взаємовідносин.

Врахування гендерного питання в рамках сектору оборони передбачає врахування досвіду, знань та інтересів жінок та чоловіків у процесі *створення* політик та структур для національної оборони, *реалізацію* таких політик (включаючи через національні та міжнародні заходи) та *оцінку* результатів. Врахування гендерного питання у процесах військової реформи допомагає:

### Відгукнутися на різноманітні потреби щодо безпеки в суспільстві

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

### Відгукнутися на мінливі потреби військового сектору

- Характер ведення бойових дій зазнав далекоюсяжних змін. Збройні сили в різних контекстах залучені до комплексних операцій із підтримання миру та відбудови, які вимагають конкретних навичок, таких як спілкування, надання допомоги та співробітництво з цивільними особами. Різноманітність складу збройних сил та стратегія досягнення гендерної рівності під час операцій дозволяють сектору оборони краще виконувати нові поставлені перед ним завдання (див. Вставку 1)



**DCAF**  
a centre for security,  
development and  
the rule of law

### Вставка 1 Жінки-миротвориці здатні підвищити ефективність місії тому що:

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

- Військовослужбовці та військовослужбовки можуть бути винуватцями ґендерного насильства проти цивільних осіб, а також проти інших представників збройних сил. Сприяти попередженню, комплексному реагуванню та відповідальності може особливий підхід до просування прав людини, такий, що враховує стать, наприклад через навчання чутливому ставленню до різних статей, а також забезпечення дотримання кодексів поведінки.

### Створення представницьких збройних сил та організацій із безпеки

- Чисельність жінок у збройних силах, міністерствах оборони та органах нагляду з питань безпеки є явно недостатньою. Навіть за відсутності формальних перешкод, жіночу кар'єру часто стримує «скляна стеля».
- Повна інтеграція жінок до збройних сил максимізує здатність військових виконувати свою роль щодо захисту демократичного суспільства, включаючи захист основних цінностей, таких як громадянство та рівність.

### Зміцнення демократичного, цивільного контролю над збройними силами

- Ключовий аспект військової реформи – це посилення цивільного контролю. Включення експертів та експерток із ґендерних питань до органів контролю збройних сил здатне забезпечити відповідність оборонних політик і програм певним потребам чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Жіночі організації громадянського суспільства можуть доповнити процеси цивільного контролю цілісним розумінням питань безпеки.

### Приклад 1 Підвищення рівня залучення жінок до збройних сил Угорщини, їхнього утримання та комплектування<sup>1</sup>

Угорщина досягла значних успіхів у залученні жінок до збройних сил країни: цей показник зріс з 4,3% у 2005 р. до 17,56% у 2006-му. Відтоді як жінкам надали можливість отримати бойові посади у 1996 р., вони можуть обіймати будь-яку штатну посаду в збройних силах Угорщини. Стратегія Угорщини стосовно підвищення рівня залучення жінок до збройних сил, їхнього утримання та комплектування включає:

- Закон про військову службу, який визнає рівні права військовослужбовців і військовослужбовок та гарантує службове просування без будь-якої дискримінації, з урахуванням професійних навичок, досвіду, результатів праці та стажу служби.
- Наявність Команди, що гарантує рівні можливості при працевлаштуванні та Плану найму на роботу, який ґрунтується на рівних можливостях, у відділі кадрів.
- Комітет із питань жінок, що працюють у збройних силах Угорщини, створений у 2003 р. з метою забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок. Комітет проводить дослідження та зустрічі з жінками, які проходять службу, з метою вивчення їхнього досвіду. На його основі виконується аналіз стану ґендерної рівності, включаючи проблеми й рекомендації щодо змін.
- Мережу координаційних центрів для жінок, що створені на рівні військових підрозділів.
- Заходи, спрямовані на покращення можливостей для відпочинку та гігієнічних умов у військових підрозділах.

### Дотримання зобов'язань за міжнародними законами та юридичними актами

Ініціатива щодо включення ґендерних питань до військової реформи передбачає не тільки оперативну ефективність; також необхідно дотримуватися міжнародного та регіонального законодавства, юридичних актів та норм стосовно безпеки та ґендерних питань. Основні юридичні акти включають:

- Пекінську декларацію та Платформу дій (1995)
- Резолюцію Ради Безпеки ООН № 1325 щодо жінок, миру та безпеки (2000)

Додаткову інформацію див. у Додатку Інструментів із міжнародного та регіонального законодавства та юридичних актів.

### Як можна інтегрувати ґендерні питання у військову реформу?

ґендерні питання повинні розглядатися на політичному, інституційному, економічному та соціальному рівнях військової реформи.

### Інтегрування ґендерних питань на політичному рівні військової реформи

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

Гана є регулярним учасником місії ООН, тому ця країна включила правила ООН, що регулюють стандарти поведінки для збройних сил під час миротворчих операцій, до свого національного кодексу поведінки:

**Сексуальна експлуатація та сексуальне насильство** – Необхідно уникати наступного:

- Будь-якого обміну грошей, можливості працевлаштування, товарів або послуг на секс
- Будь-яких сексуальних дій із дітьми (особами, яким не виповнилось 18 років)
- Будь-якої іншої форми приниження гідності, образи або експлуаторської поведінки
- Будь-якої сексуальної послуги в обмін на допомогу
- Будь-яких сексуальних домагань, що спотворюють імідж, руйнують довіру, неупередженість або цілісність збройних сил, у складі яких ви несете службу.

**Стосунки військовослужбовців і військовослужбовок** – Заохочується здорове спілкування військовослужбовців та військовослужбовок на професійному рівні. Не заохочуються будь-які аморальні стосунки у військах.

**Правила Кодексу поведінки** – Не залучатися до аморальних дій, пов'язаних із сексуальним, фізичним або психологічним насильством або експлуатацією. Поважати права людини та дотримуватися їх.

### Інтегрування ґендерних питань на інституційному рівні військової реформи

- Активно вербувати жінок до оборонних структур та забезпечити представництво жінок у керівних органах оборони. Переглянути та внести зміни до політик, що містять будь-які обмеження, включаючи обмеження щодо можливості жінок обіймати бойові посади або отримати підвищення до найвищих чинів (див. Приклад 1).
- Вводити політики, які враховують інтереси сімей, наприклад, забезпечувати належну відпустку по догляду за дитиною для одного з батьків, та надання місця у яслах та дитсадках.
- Забезпечити врахування питань, пов'язаних із розумінням особливостей інших культур, громадянською відповідальністю, правами людини та чутливістю до ґендерних питань під час військової освіти та навчання.
- Розробити, забезпечити виконання та контролювати дотримання кодексів поведінки персоналом збройних сил, що забороняють сексуальну дискримінацію, переслідування, експлуатацію та насильство (див. Приклад 2).

### Інтегрування ґендерних питань на економічному рівні військової реформи

- Проводити ґендерний аналіз оборонного бюджету з метою підвищення рівня прозорості, підзвітності та управління державними фінансами в оборонному секторі (Див. Вставку 2).
- Зміцнити потенціал парламентарів і громадянського суспільства з метою проведення ґендерного аналізу оборонного бюджету.

#### Вставка 2

**Питання, що задаються в рамках ґендерного аналізу оборонного бюджету:**

- Чи враховують загальні асигнування рівною мірою безпеку жінок, чоловіків, хлопців та дівчат?
- Чи виділяє бюджет окремо кошти на жінок, чоловіків, дівчат або хлопців (наприклад, кошти для набору більшої кількості жінок; на відпустку по догляду за дитиною батьком чи матір'ю; на послуги в галузі охорони здоров'я для жінок і чоловіків)?
- Чи виділяє бюджет окремо кошти на заходи, пов'язані з ґендерними питаннями (наприклад, з метою підвищення обізнаності щодо ґендерних проблем та на тренінги з сенситивності)?

### Інтегрування ґендерних питань на суспільному рівні військової реформи

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

**Також в Інструменті 3 ви знайдете...**

- Поради щодо інтегрування ґендерних питань у процесі перегляду стану збройних сил
- Шляхи, за допомогою яких парламентарі зможуть контролювати військову реформу
- Поради щодо підвищення рівня залучення та утримання жінок у збройних силах
- Приклади, як ґендерні питання вирішувались у рамках військової реформи в Демократичній Республіці Конго, Естонії, у Республіці Фіджі, у Латинській Америці, Південній Африці та Швеції

### Проблеми та можливості в постконфліктному середовищі

Військова реформа є важливим аспектом стабілізації постконфліктного середовища. Роззброєння, демобілізація та реінтеграція (РДР) колишніх учасників бойових дій у багатьох випадках є позачерговим пріоритетом. Оскільки жінки є і учасниками, і жертвами будь-якого конфлікту, важливо врахувати їх особливі потреби та ролі, а також забезпечити їхню повну участь із самого початку миротворчого процесу та через процеси РДР та РСБ (Реформи сектору безпеки).

#### Можливості для інтегрування ґендерних питань

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

В рамках процесів РДР:

- Необхідно залучати експертів та експерток із ґендерних питань до процесів планування, реалізації та оцінки.
- Увесь персонал РДР повинен отримати підготовку з ґендерних питань, щоб бути здатними планувати, реалізувати та оцінювати програми з усіх сторін, з урахуванням ґендерних аспектів.
- Необхідно проводити збір даних із розбивкою за статтю та використовувати їх, щоб отримати цілісну картину щодо всіх колишніх військовослужбовців і військовослужбовок, їхніх утриманців та інших осіб, пов'язаних із військовими угрупованнями.
- Жіночі організації повинні отримувати інформацію щодо технічних та процедурних аспектів РДР, щоб мати змогу допомогти жінкам брати участь у процесах прийняття рішень та розуміти свої права.
- Впроваджувати ініціативи щодо вербування жінок, колишніх учасниць бойових дій, до збройних сил.



## Питання для військової реформи

ґендерні питання можна врахувати у військовій реформі, щоб підвищити її ефективність. Основні питання, які необхідно задати в рамках процесів аналізу, контролю та оцінки, включають:

- Чи були проведені консультації, які б забезпечили врахування в порядку денному військової реформи проблем жінок та маргіналізованих чоловіків? Чи були громадські організації залучені до процесу перегляду військової реформи?
- Чи впроваджуються ініціативи з розбудови ґендерного потенціалу установ, що займаються питаннями оборони, парламентарів та громадських організацій, залучених до контролю оборонних питань, такі як тренінги з ґендерних питань та брифінги з ґендерних питань та питань безпеки?
- Чи було встановлено цілі та впроваджено механізми, які б підвищили рівень залучення жінок до збройних сил, їхнього утримання та просування по службі в оборонних структурах, включаючи збройні сили та міністерство оборони?
- Чи існують конкретні заходи, включаючи кодекси поведінки, механізми контролю та звітності, які б попереджали, реагували та передбачали міру покарання за сексуальне переслідування та порушення прав людини з боку військового персоналу?
- Чи були ґендерні питання враховані у стандартній підготовці для всіх рівнів військового персоналу? Чи є навчання з питань ґендерної обізнаності та сексуальної експлуатації та насильства обов'язковим для всього персоналу? Чи залучаються чоловіки до викладання цих тем? Наскільки добре такий процес навчання забезпечений ресурсами?
- Чи є захист жінок, чоловіків, хлопців та дівчат проти всіх форм ґендерного насильства як під час конфлікту, так і після нього, пріоритетом у рамках порядку денного військової реформи?
- Чи проводився аналіз оборонного бюджету з урахуванням ґендерних питань?

## Додаткова інформація

### Джерела

Anderlini, S.N. with Conaway, C.P. – *Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women*, 2004.

Committee on Women in the NATO Forces – *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*, 2007.

DPKO – *Gender Resource Package*, 2004.

UN-INSTRAW – *Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325)*, 2006.

UNIFEM – *Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration*, 2004.

### Організації

ACCORD – [www.accord.org.za](http://www.accord.org.za)

DCAF (Женевський центр контролю над Збройними силами) – [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

Institute for Security Studies – [www.issafrica.org/](http://www.issafrica.org/)

Siyanda: Mainstreaming Gender Equality – [www.siyanda.org](http://www.siyanda.org)

UN-INSTRAW (Міжнародний навчальний та науково-дослідний інститут щодо поліпшення становища жінок) – [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org)

### Інструменти з ґендерних питань та питань реформи сектора безпеки

1. Реформа сектора безпеки та ґендерні питання
2. Реформа поліції та ґендерні питання
3. Військова реформа та ґендерні питання
4. Судова реформа та ґендерні питання
5. Пенітенціарна реформа та ґендерні питання
6. Прикордонний контроль та ґендерні питання
7. Парламентський контроль над сектором безпеки та ґендерними питаннями
8. Формування політики національної безпеки та ґендерні питання
9. Контроль над сектором безпеки та ґендерними питаннями з боку громадянського суспільства
10. Приватні військові компанії та компанії з надання послуг з безпеки та ґендерні питання
11. Аналіз, контроль та оцінка РСБ та ґендерні питання
12. Тренінги з ґендерних питань для персоналу, що працює в секторі безпеки

Додаток з міжнародного та місцевого законодавства та інструментів

Кожен із цих Інструментів та Практичних посібників можна знайти за наступними посиланнями: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) та [www.osce.org/odihp](http://www.osce.org/odihp).

Цей посібник перекладено на українську мову (неофіційний переклад) та надруковано структурою ООН Жінки в Україні

Цей Практичний посібник було підготовлено Мугіхо Такешіта із DCAF на базі Інструмента 3, авторами якого є Черил Гендрікс та Лорен Хаттон із Інституту досліджень із питань безпеки.

<sup>1</sup> Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО та Інститут досліджень і освіти з жіночої та ґендерної проблематики «Процентне співвідношення жінок-солдат у збройних силах країн НАТО»; Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО «Процентне співвідношення жінок, що проходять військову службу, у 2006 р.»; та «Національна доповідь Угорщини за 2006 р.».

<sup>2</sup> Уривок із презентації Клатсей Е.А. (полк.) із Кодексу поведінки Гани, яку було представлено на Підготовчій нараді з розгляду проекту Кодексу поведінки країн Західної Африки для збройних сил та сил безпеки, жовтень 2005 р., ст. 24–26, [http://www.dcaf.ch/awg/ev\\_accra\\_051024\\_presentation\\_Klutsey.pdf](http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf)