



PROTECT  
●●●

# ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ТРЕНІНГІВ  
ТА ОПИТУВАННЯ  
ГЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ СЕКТОРУ ОБОРОНИ

КИЇВ  
КВІТЕНЬ 2023





# ЗВІТ

ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ТРЕНІНГІВ  
ТА ОПИТУВАННЯ  
ГЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ СЕКТОРУ ОБОРОНИ

КИЇВ  
КВІТЕНЬ 2023

# ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ .....	3
ОГЛЯД РЕЗУЛЬТАТІВ .....	4
Довідкова інформація.....	4
Основні висновки .....	5
Рекомендації для МОУ та Генерального штабу ЗСУ .....	7
ЗАГАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ .....	8
Визначення терміну «штатний/позаштатний ґендерний радник» .....	8
Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони .....	9
Мережа ґендерних радників в секторі оборони: становлення та поточний статус .....	10
МЕТОДОЛОГІЯ .....	13
ПОПЕРЕДНЄ ОПИТУВАННЯ .....	15
МОДУЛЬ 1. ФУНКЦІОНАЛ І СТАТУС ҐЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ/-ЦЬ СЕКТОРУ ОБОРОНИ .....	17
МОДУЛЬ 2. ҐЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СИЛ ОБОРОНИ .....	19
МОДУЛЬ 3. ҐЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СЕКТОРІ ОБОРОНИ .....	21
МОДУЛЬ 4. РОЛЬ ҐЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ/-ЦЬ У ПОДОЛАННІ НАСЛІДКІВ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА, ПОВ'ЯЗАНОГО З КОНФЛІКТОМ.....	23
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ .....	25
РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МОУ ТА ГЕНЕРАЛЬНОГО ШТАБУ ЗСУ .....	27

# СКОРОЧЕННЯ

<b>БДІПЛ</b>	Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини
<b>ГШ ЗСУ</b>	Генеральний Штаб Збройних Сил України
<b>ДГЗ МОУ</b>	Департамент гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України
<b>ДКЗС</b>	Женевський центр демократичного контролю над збройними силами
<b>ЗСУ</b>	Збройні Сили України
<b>ЗУ</b>	Закон України
<b>КМУ</b>	Кабінету Міністрів України
<b>КСВ ЗСУ</b>	Командування Сухопутних військ Збройних Сил України
<b>МОУ</b>	Міністерство оборони України
<b>НАТО</b>	Організація Північноатлантичного договору / Північноатлантичний альянс
<b>НПД 1325</b>	Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека"
<b>ОБСЄ</b>	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
<b>ООН</b>	Організація Об'єднаних Націй
<b>ППОС</b>	Процес планування та оцінки сил
<b>РФ</b>	Російська Федерація
<b>СНПК</b>	сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
<b>Програма PROTECT</b>	Програма "Технічна експертиза та передача потенціалу для підтримки реформ"

# ОГЛЯД РЕЗУЛЬТАТІВ

## Довідкова інформація

### 6 штатних ґендерних радників

виконують свої обов'язки в командуваннях

Сухопутних військ, Повітряних Сил, Військово-Морських Сил, Сил спеціальних операцій, Сил логістики та Медичної служби ЗСУ.

Звіт підготовлено за результатами 10 офлайн-тренінгів та опитувань штатних та позаштатних ґендерних радників/ць<sup>1</sup> оборонного сектору України, проведених програмою «Технічна експертиза та передача потенціалу для підтримки реформ» (PROTECT), що фінансується Міністерством міжнародних справ Канади. За період з листопада 2022 р. по січень 2023 р. 90 ґендерних радників сектору оборони стали учасниками тренінгів.

Дев'ять тренінгових заходів організовано програмою PROTECT у співпраці з Департаментом гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України (МОУ), один проведено на запит Командування Сухопутних військ Збройних Сил України (ЗСУ). Висновки та рекомендації ґрунтуються на кабінетних дослідженнях, оцінках, що проводилися перед та після тренінгів, а також на аналітичній інтерпретації інформації, зібраної під час дискусій та неформального спілкування з учасниками/-цями тренінгів.

Мережа штатних та позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі України активно розгортається з 2018 р. на підставі відповідного рішення заступника Міністра оборони згідно з цілями партнерства Україна-НАТО, положеннями Стратегічного оборонного бюлетеня України

та Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (НПД 1325). За даними Департаменту гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України (ДГЗ МОУ), станом на квітень 2023 року мережа складається з 75 позаштатних ґендерних радників, призначених переважно в структурних підрозділах МОУ та Генерального штабу ЗСУ, органах військового управління та наукових установах, а також 6 штатних ґендерних радників, які виконують свої обов'язки в командуваннях Сухопутних військ, Повітряних Сил, Військово-Морських Сил, Сил спеціальних операцій, Сил логістики та Медичної служби ЗСУ. МОУ не відслідковує призначених та діючих штатних та позаштатних ґендерних радників в інших командуваннях та військових частинах ЗСУ. Посаду ґендерного радника Міністра оборони України не створено, а посада ґендерного радника Головнокомандувача Збройних Сил України введена зі штату у березні 2023 року.

Завдання, пов'язані з реалізацією державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та протидії дискримінації за ознакою статі в Міністерстві оборони, Збройних Силах України та Державній службі транспорту, покладені на Департамент гуманітарного забезпечення МОУ.

<sup>1</sup> На відміну від штатних ґендерних радників, позаштатні радники виконують свої функції за сумісництвом. Вони сприяють інтеграції ґендерної перспективи та приверненню уваги до ґендерних питань у своїй функціональній сфері на громадських засадах, додатково до основних посадових обов'язків. Різниця між штатними і позаштатними ґендерними радниками проводиться, головним чином, для англomовної версії даного звіту, відповідно до термінології Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001.

## Основні висновки

Жінки становили 83% від загальної кількості учасників (75 осіб). Близько 95% учасників виконують свої обов'язки паралельно з іншими функціями (позаштатні ґендерні радники). 53% повідомили, що раніше не проходили тренінгів з питань ґендерної рівності та інтеграції ґендерної перспективи в оборонну сферу. Більшість учасників оцінили потребу в поглибленні своїх знань на 6-7 балів за 7-бальною шкалою.

Учасники відзначили потребу у розширенні сприйняття та концептуального розуміння ґендерної політики та її пріоритетів в оборонному секторі, а також вказали на тенденцію до ототожнення її з «жіночими питаннями».

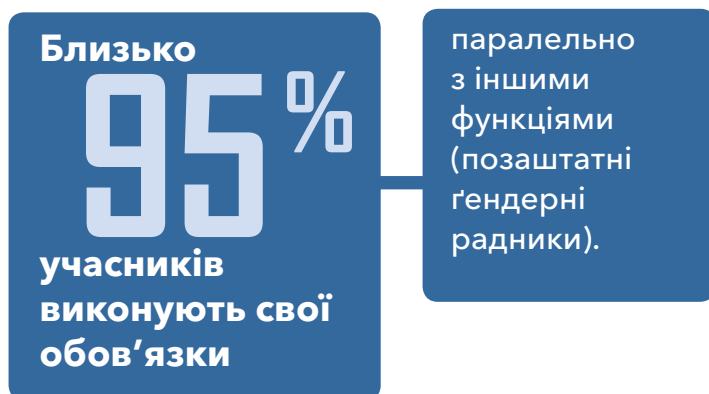
ДГЗ МОУ зазначив, що відповідні показники можуть бути пов'язані з новопризначенням значної кількості ґендерних радників у зв'язку з організаційно-штатними заходами в МОУ та ЗСУ, які мають ротаційний характер.

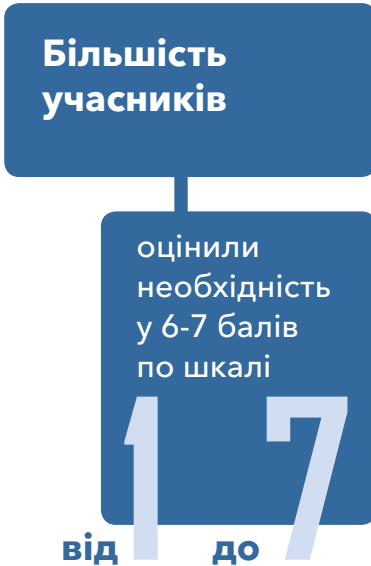
Опитування учасників перед початком серії тренінгів показало, що діяльність штатних на позаштатних ґендерних

радників в основному зводиться до підготовки аналітичних матеріалів та позицій, звітності, просвітницьких та навчальних заходів, проведення оцінок та аудитів, збору статистичних даних, розробки нормативно-правової бази та консультацій з кадрових питань.

Учасники відзначили потребу у розширенні сприйняття та концептуального розуміння ґендерної політики та її пріоритетів в оборонному секторі, а також вказали на тенденцію до ототожнення її з «жіночими питаннями». Незважаючи на обізнаність з нормативно-правовою базою, більшості бракує розуміння того, як застосовувати її на практиці. Найчастіше згадувалася потреба у формулюванні чітких, конкретних і зрозумілих для широкого загалу посадових інструкцій для штатних та позаштатних ґендерних радників, що мають бути доповнені посібниками, стандартними методиками та шаблонами. Відповідно до ДГЗ МОУ, за дорученням заступника міністра оборони посадова інструкція доведена до відома штатних та позаштатних ґендерних радників сектору оборони. Необізнаність щодо посадових обов'язків може бути пов'язана з потребою у систематизації роботи в напрямку інформуванням новопризначених осіб.

Існує поширена помилкова думка, що ґендерна рівність – це співвідношення жінок і чоловіків у структурному підрозділі 50/50, а функції ґендерних радників полягають у координації кадрових питань. Реалізація ґендерної політики часто залежить від індивідуальних зусиль, спрямованих на ініціативну взаємодію з керівництвом/командуванням, і значною мірою – від ставлення останніх до ґендерної тематики. Таким чином, необхідною умовою для усвідомлення ролі ґендерних радників і надання їм можливості ефективно виконувати свої





функціональні обов'язки було визнано розвиток компетентності керівників структурних підрозділів МОУ та командирів у ґендерних питаннях. Ґендерний аналіз застосовується спорадично, здебільшого через брак знань та навичок. Особливий інтерес для штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць являє досвід інтеграції ґендерної проблематики їхніми іноземними військовими колегами.

За твердженнями учасників/-ць, на відміну від Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001, ґендерний аналіз військових операцій є в українських умовах новинкою, і його проведення ніколи раніше не обговорювалось. Учасники також звернули увагу на те, що, незважаючи на вирішальне значення для інтеграції ґендерної проблематики в оборонний сектор, в українському Типовому положенні про ґендерних радників не йдеться про координацію всередині мережі або забезпечення єдності зусиль та синхронізацію з командуванням. Як показали дискусії, вирішальним фактором успіху (або провалу) інтеграції ґендерної перспективи у сферу оборони є роль військових командирів, їхня активність і зрима підтримка спроможностей ґендерних радників/-ць.

Спостерігається певний рівень обізнаності з положеннями Стратегічного оборонного бюлетеня та НПД 1325, але не з профільними законодавчими актами, такими як ЗУ «Про забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Іншими словами, державний інституційний механізм ґендерної політики не є загальнозрозумілим. Переважна більшість учасників/-ць повідомили, що не залучені до виконання національних та міжнародних зобов'язань України у сфері ґендерної політики, а також до процесів звітування та моніторингу.

Як з'ясувалось, однією з найбільш недосліджених тем для штатних і позаштатних ґендерних радників/-ць є запобігання сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (СНПК), сексуальній експлуатації та домаганням (СЕД) і реагування на них. Більшість учасників/-ць підтвердили, що військовослужбовці мають обов'язково проходити підготовку з відповідних питань перед розгортанням і в процесі виконання операцій. Особливий інтерес серед учасників/-ць викликала протидія сексуальним домаганням: штатні і позаштатні ґендерні радники/-ці повідомили, що до них часто звертаються за консультаціями та порадами щодо реагування на відповідні інциденти.

Існує поширена помилкова думка, що ґендерна рівність – це співвідношення жінок і чоловіків у структурному підрозділі 50/50, а функції ґендерних радників полягають у координації кадрових питань.



## Рекомендації для МОУ та Генерального штабу ЗСУ

- Підвищити інституційну спроможність мережі штатних та позаштатних ґендерних радників через нормативне закріплення повноважень і обов'язків штатних і позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі України з урахуванням характеру та специфіки роботи. Доповнити їх методичними рекомендаціями, посібниками та іншими інформаційними матеріалами.
- Підвищити обізнаність командирів/керівників структурних підрозділів у питаннях ґендерного мейнстрімінгу в оборонному секторі та співпраці зі штатними та позаштатними ґендерними радниками/-цями щодо інтегрування ґендерної перспективи.
- Посилити спроможності Департаменту гуманітарного забезпечення МОУ, спрямовані на координацію роботи мережі штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць шляхом проведення регулярних зустрічей, заходів з нарощування потенціалу, складання звітності та ведення моніторингу; запровадити процедуру регулярного звітування штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць перед Департаментом гуманітарного забезпечення; збирати інформацію від штатних і позаштатних радників/-ць про впровадження НПД 1325 Міністерством оборони та Збройними Силами України; розповсюджувати підсумковий звіт про впровадження НПД 1325 всередині мережі радників; провести стратегічну нараду з представниками МОУ, командуваннями видів та родів військ ЗСУ для розробки та затвердження спільного бачення розвитку мережі на наступні роки.
- Забезпечити виконання положень Стратегічного оборонного бюлетеня України щодо створення посади штатного ґендерного радника Міністра оборони.
- Розглянути можливість наставництва та обміну досвідом з міжнародними колегами.
- Керівництву МОУ та ЗСУ сприяти підвищенню видимості штатних та позаштатних ґендерних радників. Наприклад, шляхом висвітлення їх ролі у ЗМІ, листами подяки або нагородженням за видатні внески.
- Стандартизувати навчальні заходи для штатних і позаштатних ґендерних радників/-ць, зосередивши увагу на ґендерному аналізі; збільшити тривалість базових та поглиблених навчальних курсів і передбачити поділ на групи за рівнем знань та професійною сферою.
- Розробити швидкі інструктажі щодо запобігання та реагування на ґендерно зумовлене насильство для військовослужбовців перед розгортанням та в ході виконання операцій.
- Розширити охоплення інформаційно-роз'яснювальної роботи з ґендерного мейнстрімінгу в оборонному секторі відповідно до принципів НАТО, включаючи командирів, військовослужбовців та курсантів/слухачів вищих військових навчальних закладів.

# ЗАГАЛЬНИЙ КОНТЕКСТ

## Визначення терміну «штатний/позаштатний ґендерний радник»

У Директиві двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001 визначається роль і функції штатних і позаштатних ґендерних радників, що діють на всіх рівнях військової структури<sup>2</sup>.

Ґендерний радник консультує групу командування з питань практичної реалізації порядку денного НАТО щодо жінок, миру та безпеки, підтримує всебічну інтеграцію ґендерної проблематики та привернення уваги до ґендерних питань. Ці види діяльності проводяться, зокрема, у мирний час, під час операцій/місій, під час аналізу криз/конфліктів, при розробці політик, концепцій, спроможностей, доктрин, процедур, а також під час проведення навчальних, освітніх і тренувальних заходів. Ґендерний радник підпорядковується командувачу і, якщо це можливо, офіс радника організаційно входить до складу групи командування.

Позаштатні ґендерні радники — це співробітники, які виконують у штаб-квартирах, відділах/управліннях,

філіях та представництвах подвійну роль. Вони підтримують інтеграцію ґендерної проблематики та сприяють впровадженню ґендерного підходу у своїй функціональній сфері. Вони перебувають у функціональному діалозі зі штатними радниками для забезпечення послідовної та узгодженої інтеграції ґендерної проблематики у командну структуру та її діяльність. Таким чином, позаштатні радники створюють і підтримують професійну і функціональну мережу в усій командній структурі.

В українському оборонному секторі дорадча мережа з ґендерних питань відповідає визначеній структурі НАТО та включає посади штатних і позаштатних ґендерних радників, які забезпечують інтеграцію ґендерної проблематики та сприяють приверненню уваги до ґендерних питань у своїй функціональній сфері. В українському контексті, позаштатні ґендерні радники виконують функціональні обов'язки на безоплатній основі на додачу до своїх основних посадових функцій. Нормативно-правова база України не містить визна-

В українському оборонному секторі дорадча мережа з ґендерних питань відповідає визначеній структурі НАТО та включає посади штатних і позаштатних ґендерних радників

2 [https://www.act.nato.int/application/files/3916/3842/6627/Bi-SCD\\_040-001.pdf](https://www.act.nato.int/application/files/3916/3842/6627/Bi-SCD_040-001.pdf)

чень штатних/позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі. Проте, статтею 18 до ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачена можливість покладення на одного з працівників обов'язків ґендерного радника на громадських засадах. Постановою Кабінету Міністрів України (КМУ) у 2020 р.<sup>3</sup> затверджено Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків незалежно від сектору та сфери діяльності. Основними завданнями радника є консультування і внесення керівництву пропозицій щодо реаліза-

ції державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (відповідно до компетенції органу влади), протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі стосовно виконання міжнародних зобов'язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської декларації та Платформи дій, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій, Стратегії ґендерної рівності Ради Європи, інших міжнародних інструментів з питань забезпечення ґендерної рівності.

## Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони

У 2017 р. за результатами «Оцінки ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони України»<sup>4</sup>, проведеної структурою ООН Жінки, були надані рекомендації щодо створення в Міністерстві оборони України (МОУ) та Збройних Силах України (ЗСУ) мережі штатних і позаштатних ґендерних радників, посилення їхньої спроможності шляхом систематичного навчання, підвищення обізнаності всіх командирів та керівників структурних підрозділів щодо ґендерних питань та заохочення ключових військових лідерів до участі у відповідних заходах. Як виявило дослідження, ґендерні питання не були інтегровані в повсякденну роботу органів безпеки та оборони. Хоча з прийняттям Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» (НПД

1325) на період з 2016 р. по 2020 р. Міністерством оборони була створена робоча група з питань жінок, миру та безпеки та ухвалено відомчий план на виконання НПД 1325, ґендерний підхід не було комплексно впроваджено на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях. Відповідно до Оцінки, спостерігалось «обмежене концептуальне розуміння ґендерних питань серед працівників сектора безпеки та оборони» та відсутність «єдиного підходу до тлумачення ґендерної політики та визначень з-поміж навчальних закладів та навчальних центрів»<sup>5</sup>. Оцінка виявила, що ґендерна рівність не розглядалася, на той час, як складова реформи сектору безпеки й оборони, а Стратегічний оборонний бюлетень (СОБ) не враховував ґендерну проблематику.

3 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#n40>

4 [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017\\_UA\\_fin.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf)

5 Див. посилання 4, ст. 12.

## Мережа ґендерних радників в секторі оборони: становлення та поточний статус

Процес формування мережі ґендерних радників в секторі оборони

розпочався

у 2018 р.

Після оприлюднення Оцінки ґендерного впливу, проведеної ООН Жінки, МОУ та ЗСУ досягли значного прогресу у впровадженні ґендерного підходу в оборонному секторі. Процес формування мережі ґендерних радників в секторі оборони розпочався у 2018 р. Рішенням заступника Міністра оборони України з питань європейської інтеграції (Анатолія Петренка) були призначені позаштатні радники/-ці в апараті МОУ, підпорядкованих органах військового управління та вищих військових навчальних закладах. Завдання зі створення мережі ґендерних радників, на той час, передбачалось ціллю партнерства «G 0013. Ґендерні перспективи» у рамках участі України в Процесі планування та оцінки сил (ППОС) Програми НАТО «Партнерство заради миру»<sup>6</sup>. Перший НПД 1325 також включав відповідний захід.

У 2020 р. створено 6 штатних посад у командуваннях видів та родів військ Збройних Сил України. У тому ж році введена штатна посада радника головнокомандувача ЗСУ з ґендерних питань. Починаючи з 2021 р., за рішенням командирів у військових частинах призначались ґендерні радники/-ці на громадських засадах.

Відповідно до інформації, наданої Департаментом гуманітарного забезпечення МОУ (ДГЗ МОУ), з березня 2023 р. посада радника головнокомандувача ЗСУ з ґендерних питань введена зі штату. У апараті Головнокомандувача

ЗСУ призначено позаштатного ґендерного радника.

У вересні 2021 р. указом Президента<sup>7</sup> було введено в дію новий Стратегічний оборонний бюлетень. У чинному СОБ, що слугує дорожньою картою реформування сектору безпеки і оборони та відображає принципи НАТО, визначено більше ґендерно чутливих напрямків розвитку воєнної політики та встановлено, що принцип ґендерної рівності має бути всебічно інтегрований у нормативно-правову базу та систему контролю проходження служби на всіх рівнях. СОБ також передбачає зміцнення вертикалі штатних і позаштатних ґендерних радників у секторі безпеки і оборони та запровадження посади ґендерного радника Міністра оборони<sup>8</sup>.

Другий НПД 1325 (на 2020-2025 рр.) також містить положення щодо забезпечення діяльності ґендерних радників у МОУ та ЗСУ (пункт 43.4)<sup>9</sup>.

Відповідно до інформації, наданої Департаментом гуманітарного забезпечення МОУ, станом на початок 2023 р., кількість ґендерних радників в секторі оборони налічує 81 особу — з них 75 осіб виконують обов'язки на громадських засадах. 6 осіб займають штатні посади: ґендерні радники/-ці призначені у Командуванні Сухопутних військ ЗСУ, Командуванні Повітряних сил ЗСУ, Командуванні Військово-морських сил ЗСУ, Командуванні Сил спеціальних операцій ЗСУ, Командуванні Сил логістики, Коман-

6 Ціль G 0013. Ґендерні перспективи.

7 <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121>

8 Пункти 2.4.1 та 2.4.2.

9 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

дуванні Медичних Сил ЗСУ. Інформація щодо відповідних призначень у Командуванні Сил підтримки ЗСУ, Командуванні Військ зв'язку та кібербезпеки ЗСУ та Командуванні Сил територіальної оборони ЗСУ не надана. Інформація щодо кількості радників на громадських засадах у ЗСУ, окрім штатних посад, не відстежується МО. Посада ґендерного радника Міністра оборони України, станом на квітень 2023 р., не створена. Інституціоналізація та облік мережі штатних та позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі тривають, тренінгові заходи не стандартизовані і проводяться не на постійній основі.

Функціональні обов'язки ґендерних радників закріплені у Типовому положенні про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі<sup>10</sup> (Типове положення), затвердженому постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930. Воно охоплює широке коло питань, від здійснення ґендерного аналізу до моніторингу дотримання законів України та міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної політики. Типове положення є базовою інструкцією, що визначає функції ґендерних радників незалежно від органу влади. Відповідно, воно не враховує специфіку роботи сектору оборони, реальні задачі та функції ґендерних радників МОУ та ЗСУ, а також не відповідає положеннями Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001.

Департамент гуманітарного забезпечення МОУ виконує завдання з реалізації державної політики у сфері забез-

печення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, подолання дискримінації за ознакою статі в Міністерстві оборони, ЗСУ та Державній спеціальній службі транспорту<sup>11</sup>. До складу ДГЗ входить відділ з ґендерних питань та зв'язків з релігійними організаціями, що налічує 5 осіб. З особи залучені до реалізації завдань у сфері ґендерної політики. Відповідно до наказу МОУ від 26 січня 2023 р. № 46<sup>12</sup>, заступник Міністра оборони України Ганна Маляр спрямовує та координує діяльність Департаменту гуманітарного забезпечення та виконує обов'язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Нові виклики і загрози, пов'язані з повномасштабним вторгненням Російської Федерації (РФ), потребують посилення вмінь, знань та навичок штатних та позаштатних ґендерних радників в секторі оборони, зокрема щодо особливостей проведення ґендерного аналізу військових операцій у ході збройного конфлікту, попередження сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та взаємодії з цивільним населенням, постраждалим від даної категорії воєнних злочинів. Відсіч широкомасштабній збройній агресії проти України вимагає використання усіх наявних ресурсів, у тому числі людських, і можливостей для підвищення ефективності сил оборони. Від початку повномасштабного вторгнення РФ кількість жінок у силах оборони стрімко зростає, в тому числі, вони несуть службу в зоні бойових дій<sup>13</sup>. Порівняно з 2014 р., кількість військовослужбовиць зросла у 2,5 рази. Нині

10 Затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544, зі змінами від 16 грудня 2022 р. - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#n40>

11 <https://www.mil.gov.ua/ministry/struktura-apatu-ministerstva/departament-gumanitarnogo-zabezpechennya-ministerstva-oboroni-ukraini.html>

12 [https://www.mil.gov.ua/content/mou\\_orders/mou\\_2023/46\\_nm.pdf](https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2023/46_nm.pdf)

13 <https://www.facebook.com/100063790800238/posts/pfbid02x5U5ekDSGtiPR9nuZshQDXqrEeZU3hKxK5A9HUDA4Fvir7zbsZJrFHBWx9gTNWpl/?app=fbl>

у ЗСУ — 60 538 жінок, з них 42 898 — військовослужбовиці, 7 865 осіб мають офіцерські звання. Близько 5 тисяч жінок-військових беруть участь у бойових діях<sup>14</sup>.

З листопада 2022 р. по січень 2023 р. Програмою PROTECT, що фінансується Міністерством міжнародних справ Канади, проведено цикл тренінгів для штатних та позаштатних радників/-ць з ґендерних питань сектору оборони. Тренінги організовано у співпраці з Департаментом гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України та Командуванням Сухопутних військ Збройних Сил України (КСВ ЗСУ). Востаннє тренінги для ґендерних радників сектору оборони проводились за підтримки структури ООН Жінки в Україні влітку 2021 р. Онлайн заходи включали 4 модулі по 2 години.

90 осіб взяли участь у 10 тренінгах, що проводилась офлайн в офісі Програми PROTECT в м. Київ. Унікальність програми полягала у врахуванні нових безпечових викликів і трансформаційних процесів, що відбуваються у силах оборони, починаючи з 24 лютого 2022 р. Тренери мали на меті розвинути ґендерну сенситивність учасників/-ць, навчити основам ґендерного аналізу, проінформувати про досвід країн-членів НАТО з підвищення ефективності сил оборони шляхом ґендерної інтеграції, підвищити обізнаність щодо нормативної та законодавчої бази України у сфері ґендерної політики та механізмів її реалізації, надати практичні рекомендації із запобігання та реагування військовослужбовців на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом.

При підготовці Програмою PROTECT були враховані рекомендації МОУ за результатами минулих тренінгів щодо змісту, тривалості і формату проведення.

З 2020 р. офлайн формат навчальних заходів не був поширеним серед проєктів міжнародної технічної допомоги. Тому тренінги Програми PROTECT надали унікальну можливість допомогти у налагодженні особистої комунікації та координації між радниками/-цями та представниками/-цями МОУ.

Програма розроблених тренінгів охоплювала 4 модулі:

1. Функціонал та статус ґендерних радників;
2. Ґендерні аспекти забезпечення діяльності сил оборони;
3. Ґендерна політика в секторі оборони;
4. Роль ґендерних радників у подоланні наслідків сексуального насильства в умовах конфлікту.

За підсумками навчання штатні та позаштатні ґендерні радники опанували нові знання з впровадження ґендерної перспективи в силах оборони. Це відкриває можливості для їх подальшого поширення не тільки в Міністерстві оборони, але і серед особового складу. Інформація, зібрана під час підготовки, проведення та оцінки тренінгів, дозволила виявити наявні потреби і можливі шляхи підвищення ефективності мережі штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць.

14 <https://t.me/militarymediacenter/1388>

## МЕТОДОЛОГІЯ

Із загальної  
кількості  
учасників

83%

складають жінки  
(75 осіб).

Учасники/-ці тренінгів представляли структурні підрозділи та спеціалізовані військові формування Міністерства оборони, структурні підрозділи Генерального штабу ЗСУ (ГШ ЗСУ), командування видів і родів військ ЗСУ, військові частини, органи військового управління, вищі військові навчальні заклади. Із загальної кількості учасників 83% складають жінки (75 осіб). Близько 95% учасників/-ць є позаштатними радниками з ґендерних питань.

Дані звіту зібрані за допомогою наступних етапів:

**Етап 1:** кабінетний аналіз наявних досліджень, інформаційних та методичних матеріалів з ґендерної тематики, розроблених для сектору безпеки і оборони України;

**Етап 2:** попереднє опитування та анкетування учасників/-ць за результатами тренінгів відповідно до двох форм: 1) оцінювання здобутих знань та навичок та 2) оцінювання заходу;

**Етап 3:** аналітична інтерпретація інформації, зібраної під час обговорень та неформального спілкування з учасниками/-цями тренінгів.

Збір інформації на першому етапі включав огляд результатів Оцінки ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, проведеної структурою ООН Жінки (2017 р.)<sup>15</sup>, досліджень «Невидимий батальйон 1.0. Жінки на війні», «Невидимий батальйон 2.0. Повернення ветеранок до мирного життя» та «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері», здійснених з 2015 р. по 2021 р.<sup>16</sup> Інститутом ґендерних програм за підтримки міжнародних проєктів та громадських організацій. До уваги взято низку раніше розроблених інформаційно-методичних матеріалів для спеціалістів сектору оборони: посібник «Ґендерне навчання військовослужбовців» (ДКЗС, 2016 р.)<sup>17</sup>, посібник «Ґендерні питання в секторі безпеки» (ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2020 р.)<sup>18</sup>, посібник «Путівник ґендерної інтеграції у Збройних Силах України» (ОБСЄ, 2020 р.), Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України (ООН Жінки, 2021 р.)<sup>19</sup>, посібник «Культура відносин у військовому колективі. Порадник командиру» (Департамент соціального та гуманітарного забезпечення МОУ, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗСУ, 2021 р.)<sup>20</sup>, дослідження «Стан реалізації у Зброй-

15 [https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/07/gender-impact-assessment-of-the-security-and-defense-sector-in-ukraine-in-2017\\_europe](https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/07/gender-impact-assessment-of-the-security-and-defense-sector-in-ukraine-in-2017_europe)

16 <https://invisiblebattalion.org/invisbat/>

17 [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF\\_Military\\_Handbook\\_Ukrainian\\_0.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf)

18 <https://www.osce.org/uk/odihr/468957>

19 <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/08.2021/hei-web-final.pdf>

20 [https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/10/HEI\\_web\\_UKR.pdf](https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/10/HEI_web_UKR.pdf)



них Силах України ґендерної політики держави» (Головне управління морально-психологічного забезпечення ЗСУ, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗСУ, 2020 р.)<sup>21</sup>.

На другому етапі Програма PROTECT використовувала для оцінки 4-рівневу модель Кіркпатріка. Перший рівень оцінки мав на меті встановити, як учасники/-ці реагують на навчання, другий — виміряти рівень засвоєння отриманих знань та навичок. На третьому рівні враховувалось, чи зможуть учасники/-ці використовувати матеріал у поточній роботі, а результати четвертого рівня демонстрували, як навчання вплинуло на організацію або підрозділ, який вони представляють. Ступінь ефективності, застосовності та актуальності інформації оцінювався за шкалою від 1 до 7, з розбивкою респондентів/-ок за статтю.

Для проведення аналітичної роботи третього етапу, експерти Програми PROTECT використовували, після проведення міні-лекцій, техніки ситуаційного аналізу та групових дискусій, що дозволили зібрати інформацію і визначити потреби за наступними напрямками:

- рівень компетенції, знань та навичок відповідно до тематики тренінгових модулів;
- ефективність виконання функцій і завдань, взаємодія з керівництвом або командуванням, координація всередині мережі;
- інституційна культура, розуміння ґендерної тематики в секторі оборони;
- навчання та розвиток потенціалу.

Зібрана інформація подана за розділами, що відповідають структурі тренінгів, та охоплює 4 тематичні модулі. Окремими розділами викладені результати попереднього опитування, загальні висновки та рекомендації.

21 <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Hender20.pdf>



## ПОПЕРЕДНЄ ОПИТУВАННЯ

Із загальної кількості респондентів/-ок попереднього опитування, 53% повідомили, що раніше не проходили тренінги з питань ґендерної рівності або ґендерної політики в секторі оборони.

12 осіб проходили лише базові тренінги. 1 особа вказала, що брала участь у тренінгу з питань ґендерної політики в секторі оборони. 32% відповіли, що проходили як базові тренінги з ґендерної тематики, так і поглиблені тренінги для сектору оборони.

25 респондентів/ок вказали, додатково до поставлених питань, що не виконували покладених функцій, здебільшого у зв'язку з нещодавнім призначенням на посаду.

Учасникам/-цям було запропоновано оцінити необхідність поглиблення знань щодо обов'язків і функцій ґендерних радників, ґендерного мейнстрімінгу в обороні та запобігання і протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом. Незалежно від попереднього досвіду проходження тренінгів, більшість учасників оцінили необхідність у 6-7 балів по шкалі від 1 до 7.

Із загальної  
кількості  
респондентів/-  
ок попереднього  
опитування

53%

повідомили

що раніше не  
проходили  
тренінги з  
питань ґендерної  
рівності або  
ґендерної  
політики в  
секторі оборони.

**За бажанням, учасники/-ці надавали інформацію щодо завдань, які вони виконували з моменту призначення ґендерними радниками/-цями (як штатними, так і позаштатними). Відповіді можна узагальнити за наступними напрямками:**

- інформаційно-роз'яснювальна робота, аналіз даних і підготовка пропозицій, доповідей, наприклад, щодо інфраструктурного забезпечення, укомплектування підрозділів для виконання бойових завдань, забезпечення жіночою формою одягу, доступу до навчання і дотримання ґендерної рівності під час проходження жінками військової служби;

**Серед потреб для ефективного виконання своїх обов'язків у майбутньому найчастіше вказували наступне:**

- поглиблення теоретичних знань, надання методичних матеріалів, зокрема щодо ґендерно чутливої комунікації;
  - розробка та затвердження чітких інструкцій для ґендерних радників/-ць, впровадження зрозумілих алгоритмів дій;
  - координація, проведення заходів для обміну інформацією та досвідом, нетворкінгу та консультування;
  - узагальнення і доступність нормативної бази, статистики, оперативної інформації щодо інтеграції ґендерної перспективи в секторі оборони;
  - проведення тренінгів з командування, трансформація внутрішньої культури, подолання стереотипів;
  - впровадження системи мотивації для позаштатних ґендерних радників, заохочення та визнання їх роботи шляхом вручення грамот, подяк, висвітлення їх ролі у ЗМІ;
  - запровадження штатних посад ґендерних радників/-ць;
  - інституціоналізація ґендерної політики у Збройних Силах, визначення пріоритетів і завдань;
  - надання і поширення інформації для військовослужбовців/-виць і цивільних осіб щодо поводження в полоні, інших місцях незаконного позбавлення волі, а також на окупованих територіях.
- проведення ґендерних аудитів, анкетувань, оцінювань;
  - розробка нормативних актів відповідно до функціоналу структурного підрозділу;
  - участь у прийнятті кадрових рішень, наприклад, щодо рівномірності робочого навантаження, надання відпусток, кар'єрного зростання, а також участь в атестаційних та кваліфікаційних комісіях;
  - статистична звітність та узагальнення матеріалів, наприклад, для запитальника НАТО у 2020 та 2021 рр.,
  - проведення освітніх заходів, семінарів, тренінгів;
  - висвітлення ролі жінок у секторі оборони в ЗМІ, підготовка роликів, фільмів, телесюжетів;
  - розгляд звернень громадян та надання інформації;
  - надання психологічних консультацій.

Тренінги для ґендерних радників склалися з наступних тематичних модулів:

## МОДУЛЬ 1.

# ФУНКЦІОНАЛ І СТАТУС ҐЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ/-ЦЬ СЕКТОРУ ОБОРОНИ

### Ціль:

актуалізувати досвід ґендерних радників/ць в секторі оборони України; порівняти функції ґендерних радників/ць, визначені українською нормативною базою, з відповідними положеннями НАТО; підвищити пізнавальний інтерес до ґендерного мейнстрімінгу та ознайомити з його ключовими принципами; розглянути методологію ґендерного аналізу.

### Завдання:

- ▶ обговорити виклики у виконанні функціональних обов'язків ґендерних радників/ць в мирний час та під час збройного конфлікту, проблематику ефективної взаємодії з керівництвом/командуванням та координацію;
- ▶ виявити відмінності у функціональних обов'язках ґендерних радників відповідно до Типового положення та Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001<sup>22</sup>;
- ▶ ознайомити з ключовими принципами інтегрування ґендерної перспективи в сили оборони відповідно до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001;
- ▶ розглянути етапи ґендерного аналізу на прикладі військових операцій відповідно до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001.

22 [https://www.act.nato.int/application/files/3916/3842/6627/Bi-SCD\\_040-001.pdf](https://www.act.nato.int/application/files/3916/3842/6627/Bi-SCD_040-001.pdf)

## Висновки:



Коментар  
учасника/ці:

*«З ґендером у моєму  
відділі все добре,  
у нас майже рівне  
співвідношення  
чоловіків та жінок»*

Частина учасників/-ць підтвердили, що питання ґендерної рівності часто ототожнюють з «жіночими питаннями». Існує обмежене концептуальне розуміння як ґендерної тематики в цілому, так і ґендерної політики в секторі оборони і її пріоритетів. Незважаючи на усвідомлення національних та інституційних зобов'язань у цій сфері, ґендерним радникам/-цям бракує знань і навичок, щоб на практиці реалізувати покладені на них завдання.

Під час аналізу Типового положення про радника з ґендерних питань, учасники/-ці найчастіше повідомляли про досвід виконання наступних завдань: підготовка тематичних та аналітичних матеріалів, доповідних записок, рекомендацій, врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розробки нормативно-правових актів, проведення навчальних заходів (семінарів, тренінгів тощо). Радники/-ці нерідко наголошували, що рівнозначна кількість жінок і чоловіків у їхньому структурному підрозділі свідчить про досягнення ґендерної рівності.

Розповсюдженою є думка, що функції ґендерного радника зосереджуються на управлінні персоналом та полягають, наприклад, у здійсненні контролю над

справедливим графіком надання відпусток або розподілом робочого навантаження між працівниками чоловічої і жіночої статі. У той же час, обмеженим є розуміння, як забезпечити ґендерний мейнстрімінг безпосередньо в напрямку роботи підрозділу.

Незважаючи на те, що незначна кількість штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць впевнено володіє ґендерним аналізом, використовує його в своїй роботі та ділиться успішними кейсами, можна стверджувати, що більшість учасників/-ць вперше ознайомились з його методологією. Ґендерний аналіз не використовується системно як ключовий інструмент для інтегрування ґендерної перспективи.

При проведенні порівняння з функціями ґендерних радників/-ць відповідно до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001, учасники/-ці найчастіше звертали увагу на відсутність в українському Типовому положенні завдань щодо взаємодії з командуванням, координації всередині мережі радників та ґендерний аналіз військових операцій.

Загалом учасники/-ці підтвердили, що заходи для координації і обміну досвідом дозволять їм підвищити ефективність виконання завдань. Неодноразово лунали коментарі, що для ефективного впровадження ґендерної перспективи необхідно провести базові тренінги для командування або керівництва з метою донесення концепції ґендерної рівності і подальшої інтерналізації ґендерної політики.

У формах оцінки 93% учасників/-ць вказали на підвищення знань щодо функціоналу і статусу ґендерних радників в секторі оборони.

У формах оцінки

93%

учасників/-ць

вказали на підвищення знань щодо функціоналу і статусу ґендерних радників в секторі оборони.

**МОДУЛЬ 2.**

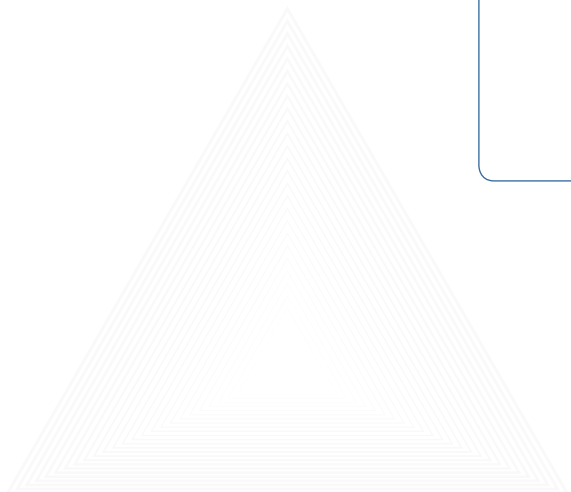
# ҐЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СИЛ ОБОРОНИ

**Ціль:**

підвищити обізнаність учасників/-ць щодо аспектів запровадження ґендерної рівності у секторі безпеки та оборони; сформувані стратегічне бачення проблем, що стосуються жінок та чоловіків, та їх впливу на ефективність забезпечення захисту держави.

**Завдання:**

- ▶ на прикладі демографічних, економічних, міграційних чинників в Україні продемонструвати, як ґендерна нерівність впливає на людські та фінансові ресурси оборони держави;
- ▶ обговорити переваги забезпечення різноманітності в Збройних силах та збільшення ролі жінок в ЗСУ;
- ▶ представити вплив стереотипів на рекрутинг, підготовку, проходження служби та участь у бойових діях;
- ▶ продемонструвати позитивні приклади заохочення жінок щодо вступу до військової служби через соціальні мережі;
- ▶ донести важливість розмежування та розуміння різниці між рівними правами, можливостями та відповідальністю жінок та чоловіків військовослужбовців;
- ▶ на прикладі досвіду Канади, США, Великобританії проілюструвати підвищення рівня задоволення потреб жінок та розширення їх представленості на посадах у різних видах військ.





Коментар учасника/ці:

*«Роль командира — основна. Його рішення впливає, яке буде відношення до жінки та чоловіка. Є підрозділи, де чоловіки та жінки несуть службу однаково, а є випадки, коли командир виділяє своїм ставлення представників якоїсь статі. І не обов'язково в плані благ чи полегшенні умов несення служби»*



Коментар учасника/ці:

*« Чоловіки психологічно дуже важко сприймають загибель жінки. Вони беруть провину на себе, тому для них це може бути додатковою підставою не залучати жінок до виконання бойових завдань»*



Коментар учасника/ці:

*«У мене є подруга, яка виявилась дуже хорошим снайпером. Але коли діяла заборона займати бойові посади, вона була оформлена як кухар. Після зняття обмежень вона змогла повноцінно виконувати свою роль»*

90%

учасників/-ць

підвищили знання щодо тематики модуля, відповідно до результатів оцінки.

## Висновки:

Учасники/-ці мали різний рівень розуміння проблем, з якими стикаються чоловіки та жінки під час проходження військової служби та роботи в апараті МОУ. Незважаючи на відсутність у учасників/-ць упереджень щодо ґендерної політики та стереотипів щодо статі та ґендеру, на початку тренінгу більшої було важко окреслити конкретні чинники, що призводять до ґендерної нерівності, та проаналізувати, як вони перешкоджають розбудові ефективних сил оборони держави.

Негативні демографічні та міграційні тенденції дозволили радникам/-цям виявити додаткові причини та аргументи для збільшення залученості жінок до Збройних сил.

Наступним кроком було розширення рамки сприйняття стосовно того, що кількість жінок є важливим індикатором впровадження політики ґендерної рівності, але не кінцевим результатом.

Різниця у забезпеченні рівних можливостей відповідно до стандартів, історично розроблених під чоловіків — від речового забезпечення до адаптованості технічних засобів — була проілюстрована на прикладах з особистого досвіду учасників/-ць.

Однією з найбільш актуальних тем під час обговорень була роль командира у забезпеченні ґендерної рівності у військах.

Практично у кожній групі учасники/-ці ділились власними спостереженнями та досвідом щодо ставлення командира та його значного впливу — як на подолання ґендерних стереотипів, так і навпаки, на утвердження прямої та непрямої дискримінації під час виконання повсякденних завдань, розподілу навантажень та заохочень. У тому числі згадувались емоційні бар'єри, які виникають під час ухвалення рішень командирами щодо допуску жінок до виконання завдань у зоні бойових дій.

90% учасників/-ць підвищили знання щодо тематики модуля, відповідно до результатів оцінки.

**МОДУЛЬ 3.**

# ҐЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СЕКТОРІ ОБОРОНИ

**Ціль:**

оновити та закріпити знання ґендерних радників/-ць щодо механізму формування та реалізації політики ґендерної рівності на державному та на відомчому рівні, зокрема з метою покращення комунікації та координації з уповноваженими суб'єктами, підвищити обізнаність щодо національних та міжнародних зобов'язань у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Завдання:**

- ▶ ознайомити з системою органів виконавчої влади, що здійснюють наскрізне впровадження ґендерної політики в Україні;
- ▶ розкрити можливості контрольної функції парламенту в рамках забезпечення реалізації ґендерної політики;
- ▶ представити горизонтальні та вертикальні зв'язки між суб'єктами впровадження ґендерної політики в Міністерстві оборони України;
- ▶ зробити порівняльний аналіз досвіду інтеграції ґендерної рівності у роботі Міністерства оборони Канади та Міністерстві оборони України;
- ▶ ознайомити з ґендерною інтеграцією у структурі ;
- ▶ пояснити мету зобов'язань щодо реалізації ґендерної політики відповідно до українського законодавства та міжнародних зобов'язань;
- ▶ розкрити основні переваги та недоліки НПД 1325 «Жінки, мир, безпека» відповідно до викликів повномасштабної війни
- ▶ продемонструвати приклад наскрізної інтеграції ґендерного компоненту в оборонній політиці Канади;
- ▶ порівняти, як в Канаді та Україні задовольняють потреби жінок та чоловіків в секторі безпеки та оборони через механізм ґендерного бюджетування;
- ▶ ознайомити з напрямками впровадження ґендерної рівності через Стратегічний оборонний бюлетень;
- ▶ обговорити особливості інтеграції ґендерного аспекту в кадровій політиці сектору оборони.



Коментар учасника/ці:

*«Серед депутатів практично немає тих, хто розуміє справжні проблеми жінок та чоловіків військовослужбовців. А самотійно ми не можемо надсилати до них запити та скарги без погодження командування. Тому існує проблема розуміння, як саме ця контрольна функція парламенту може бути здійснена»*



Коментар учасника/ці:

*«На рівні Міністерства оборони України дуже важлива роль відділу з ґендерної рівності, бо радникам необхідно комунікувати між собою, а робота відповідного відділу сприяє комунікації»*



Коментар учасника/ці:

*«Дуже пізнавальний іноземний досвід щодо фінансування програм охорони здоров'я та фізичної підготовки Збройних сил Канади. Ця практика може стати в нагоді і в Україні»*

Відповідно  
оціночних форм,

94%

учасників/-ць

повідомили про підвищення рівня знань за результатами даного тематичного модуля.

## Висновки:

Учасники/-ці загалом продемонстрували обмежений рівень знань щодо системи реалізації ґендерної політики в Україні та в Міністерстві оборони. Однак, деякі з них, переважно позаштатні ґендерні радники/-ці з Міністерства оборони, були частково ознайомлені з такими документами як Стратегічний оборонний бюлетень та НПД 1325 «Жінки, мир, безпека».

Рамкові закони, як ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>1</sup> та ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»<sup>2</sup>, не були відомі більшості аудиторії.

При обговоренні інституціонального механізму впровадження ґендерної політики, тема ієрархії та функцій відповідних органів і посадових осіб, ролі та статусу Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції та Урядового уповноваженого з ґендерної політики не викликала особливого інтересу та жвавої дискусії, на відміну від ролі парламенту та депутатського корпусу.

На думку радників/-ць, існуючий механізм запитів та звернень до депутатів не є ефективним для них.

Інформація про ґендерну перспективу у розвитку кадрової політики — відповідно до Стратегічного оборонного бюлетеня та Концепції військової кадрової політики МОУ — також була новою для радників. Під час обговорення неодноразово наголошувалось на складнощах в імплементації відповідних цілей на практиці.

Переважна більшість учасників/-ць повідомили, що не були дотичні до імплементації національних та міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності на своєму рівні.

Як прокоментував ДГЗ МОУ, не всі структурні підрозділи МОУ, відповідно до своїх функціональних обов'язків, долучені до виконання міжнародних зобов'язань у сфері ґендерної рівності, наприклад, Резолюцій РБ ООН 1325.

Відповідно оціночних форм, 94% учасників/-ць повідомили про підвищення рівня знань за результатами даного тематичного модуля.



**МОДУЛЬ 4.**

# РОЛЬ ҐЕНДЕРНИХ РАДНИКІВ/-ЦЬ У ПОДОЛАННІ НАСЛІДКІВ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА, ПОВ'ЯЗАНОГО З КОНФЛІКТОМ

**Ціль:**

підвищити загальну обізнаність учасників/-ць про механізм виникнення та види ґендерно зумовленого насильства, роль сил оборони в запобіганні та протидії сексуальній експлуатації та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, відповідно до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001; надати інформацію щодо видів СНПК, його використання як «зброї війни» або методу ведення війни; обговорити особливості документування та розслідування, зокрема на приклад інших країн.

**Завдання:**

- ▶ ознайомити з видами ґендерно зумовленого насильства та політикою попередження та реагування на ҐЗН відповідно до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001;
- ▶ розглянути, з процесуальної точки зору, різницю між сексуальним насильством в мирний час та СНПК, його види та найбільш поширені форми в контексті збройної агресії РФ, починаючи з 2014 р.;
- ▶ обговорити керівні принципи підходу, орієнтованого на постраждалих осіб, відповідно до Міжнародного протоколу документування та розслідування сексуального насильства в конфлікті;<sup>23</sup>
- ▶ ознайомити з досвідом реагування на СНПК Балканських країн та обговорити роль сил оборони у виявленні та фіксуванні воєнних злочинів.

23 [https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/international-protocol-on-the-documentation-and-investigation-of-sexual-violence-in-conflict/International\\_Protocol\\_2017\\_2nd\\_Edition.pdf](https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2019/06/report/international-protocol-on-the-documentation-and-investigation-of-sexual-violence-in-conflict/International_Protocol_2017_2nd_Edition.pdf)

## Висновки:

При обговоренні термінології, видів та механізму виникнення ґендерно зумовленого насильства учасників/-ць здебільшого цікавило, як встановити факт скоєння сексуальних домагань. Як свідчить спілкування під час тренінгу, до штатних та позаштатних ґендерних радників/-ць звертаються з відповід-

СНПК як тактику ведення війни для злякування і деморалізації населення.

Пам'ятку військовослужбовців щодо взаємодії з постраждалими<sup>24</sup> оцінювали як необхідний і корисний матеріал. Найбільш дискусійним було питання ролі Збройних Сил у фіксації випадків СНПК — частина наголошувала, що виявлення і документування є виключно функцією правоохоронних органів, однак, деякі учасники/-ці повідомляли, що групи цивільно-військового співробітництва збирають інформацію щодо інцидентів сексуального насильства.

Учасників/-ць здебільшого цікавило, як встановити факт скоєння сексуальних домагань.

**93%**

**учасників  
вказали на  
підвищення  
рівня знань**

ними скаргами і очікують реагування, найчастіше у вигляді порад та консультацій.

На відміну від СНПК, що активно обговорюється в медіа просторі, сексуальна експлуатація є новим терміном для більшості ґендерних радників/-ць. Загалом учасники/-ці підтримували думку, що запобігання СНПК та сексуальній експлуатації має бути включено в обов'язкову підготовку/інструктаж перед розгортанням військових операцій.

Серед подальших кроків з підвищення обізнаності пропонувалось розробити інформаційні матеріали для осіб, які перебували в полоні або утримувались в незаконних місцях позбавлення волі.

93% учасників вказали на підвищення рівня знань щодо запобігання та протидії СНПК за результатами тренінгу.

**щодо  
запобігання  
та протидії  
СНПК за  
результатами  
тренінгу.**

Радники/-ці нерідко припускались думки, що зґвалтування є найбільш розповсюдженою формою СНПК. Більшість погодилась, що агресор використовує

Учасники/-ці підтримували думку, що запобігання СНПК та сексуальній експлуатації має бути включено в обов'язкову підготовку/інструктаж перед розгортанням військових операцій.

## ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У формах опитування учасники/-ці наголошували на актуальності та своєчасності заходу. По шкалі від 1 до 7, 88% радників/-ць високо оцінили можливість відразу застосовувати отриману інформацію у своїй роботі, обравши показники від 5 до 7. Така ж оцінка була надана ефективності заходу — 98% опитаних вказали, що цілі були досягнуті. Актуальність отриманих знань 90% учасників/-ць відзначили на 5-7 балів.

Слід відмітити відкритість до нових знань і активну участь у дискусіях більшої частини учасників/-ць тренінгів. Встановлена атмосфера довіри дозволила вільно висловлювати занепокоєння, обмінюватись досвідом, обговорювати можливі шляхи вирішення турбуючих питань. Поодинокі випадки сексистських коментарів і висловлювань часом спостерігались на початку тренінгів, що можна пов'язати з недостатнім рівнем розуміння ґендерної тематики. Більшість повідомляли про зацікавленість у поглибленні знань і підвищенні ефективності роботи, незважаючи на позаштатне призначення і високий рівень навантаження на основній посаді.

Жінки склали 83% учасників тренінгів. Учасниці часто концентрувались саме на прикладах дискримінації чоловіків в силах оборони і наголошували, що жінки в секторі мають нести рівні з чоловіками обов'язки, а не тільки користуватись рівними правами та можливостями. Деякі з учасників/-ць наводили приклади жінок-військовослужбовців, що вимагали необґрунтованих переваг під час проходження служби у порівнянні з чоловіками. Необов'язкова строкова служба для жінок неодноразово згадувалась як приклад ґендерної нерівності і дискримінації чоловіків.

Відповідно до результатів анкетування, радники/-ці планують застосувати отримані знання та навички для проведення роз'яснювальної роботи з керівництвом/командуванням і колективом, поширення серед робочих груп, інформування особового складу, підготовки підрозділів, що беруть участь у бойових діях, та проведення ґендерного аналізу під час виконання службових обов'язків.

**Рекомендації та побажання, висловлені учасниками/-цями у формах оцінювання заходу, здебільшого стосувались:**

- **збільшення тривалості тренінгу та розширення тематичних блоків.** Неодноразово пропонувалось проводити 2- або 3-денні тренінги у форматі офлайн. Із бажаної тематики для поглиблення знань вказували ґендерний аналіз та застосування норм міжнародного гуманітарного права військовослужбовцями;
- **надання інформаційних, методичних матеріалів:** посібників, рекомендацій, пам'яток, стандартизованих форм для проведення анкетування, аудиту, аналізу та звітності. Багато учасників/-ць цікавились досвідом інших країн. Пропонувалось додати до тренінгових матеріалів, наприклад, відеоролики, у яких іноземні ґендерні радники сектору оборони інформують про свою роботу, виклики, алгоритми дій та діляться корисними порадами;
- **проведення попереднього тестування** та розподілення учасників/-ць за групами відповідно до рівня знань;
- **урізноманітнення методики викладання,** за умови більшої тривалості тренінгу, за допомогою кейс-методів, роботи в групах, дидактичних ігор.

**Для підвищення ефективності мережі ґендерних радників/-ць в секторі оборони, учасники/-ці запропонували наступні кроки:**

- **розробка та затвердження інструкції щодо функціональних обов'язків ґендерних радників в секторі оборони.** Учасники/-ці неодноразово наголошували на невизначеності їх функціоналу. Загалом функції, викладені у Типовому положенні, на думку багатьох, є надто загальними та не завжди релевантними до сектору оборони. Чіткі алгоритми дій і інструменти (стандартизовані форми, методології тощо), які ґендерні радники/-ці могли б використовувати у повсякденній роботі, підвищили б їхню ефективність;
  - **координація та обмін досвідом.** По завершенні тренінгів більшість учасників/-ць звертались з проханням частіше проводити заходи для мережі ґендерних радників.  
  
Координаційні зустрічі та нетворкінг, на думку радників/-ць, дозволять обмінюватись інформацією, започаткувати спільні ініціативи, отримувати поради від більш досвідчених колег. У зв'язку з плінністю кадрів на позаштатних посадах, подібні заходи допомогли б новопризначеним радникам/-цям швидше входити в курс справ;
  - **збільшення кількості тренінгових заходів, у тому числі із залученням керівного складу.** Регулярні та системні тренінгові курси, як вказували учасники/-ці, сприяли б підвищенню рівня їх професійної компетентності і, загалом, інтегруванню ґендерної перспективи в секторі оборони. Навчання для керівного складу відзначалось як запорука успішності виконання ґендерними радниками їх обов'язків. Для трансформації культури і вирівнювання загальної обізнаності з ґендерної тематики, радники/-ці майже щоразу підкреслювали необхідність участі керівництва або ко-
- мандування у тренінгових заходах. На думку учасників/-ць, викладення тренінгового матеріалу керівництву з боку професійних спікерів могло б стати запорукою для подальшого включення ґендерних радників в робочі процеси і кращого розуміння їхньої ролі;
- **охоплення більшої аудиторії сектору оборони.** Для підвищення загального рівня розуміння ґендерної тематики у секторі оборони, пропонувалось залучати до заходів та проводити навчання не тільки для ґендерних радників/-ць та керівного складу, але і викладачів вищих військових навчальних закладів всіх рівнів. Також рекомендували впроваджувати короткий інструктаж для особового складу ЗСУ;
  - **визнання досягнень та заохочення.** Учасники/-ці тренінгу, що є позаштатними ґендерними радниками/-цями, повідомляли про емоційну виснажливість праці, що пов'язана з ґендерним мейнстримінгом. Несприйняття, висміювання та неприхильність до ґендерної тематики змушувала їх шукати нові аргументи, методи та засоби, щоб переконливо донести важливість відповідної політики. Як вказувала одна із учасниць, визнання зусиль шляхом нагородження грамотою або публічного відзначення досягнень з боку керівництва МОУ або командування ЗСУ мотивувало і заохочувало б продовжувати роботу і змінювати внутрішню культуру;
  - **введення штатних посад.** Позаштатні ґендерні радники/-ці звертали увагу на широке коло завдань, що покладені на їх плечі, та подвійне навантаження у зв'язку з основною посадою. Збільшення кількості штатних радників дозволило б, на їх думку, досягнути видиміших і суттєвіших результатів.

# РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ МОУ ТА ГЕНЕРАЛЬНОГО ШТАБУ ЗСУ:

## 1. Інституційний потенціал

- 1.1.** Розробити та затвердити посадові обов'язки/компетенції штатних та позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі України з урахуванням характеру та специфіки роботи, не охопленої Типовим положенням.
- 1.2.** Розробити методичні рекомендації, посібники та інші інформаційні матеріали щодо виконання функціональних обов'язків штатними та позаштатними ґендерними радниками в оборонному секторі України відповідно до принципів та рекомендацій НАТО.
- 1.3.** Надати необхідні ресурси та технічну підтримку Департаменту гуманітарного забезпечення МОУ для координації мережі штатних і позаштатних ґендерних радників в оборонному секторі шляхом проведення регулярних (щоквартальних) зустрічей, заходів з розбудови потенціалу (щорічно), звітності та моніторингу (раз на півроку).
- 1.4.** Підвищити обізнаність керівництва на рівні установ та командування (зокрема видів і родів військ) в питаннях інтеграції ґендерної проблематики відповідно до настанов та організаційних принципів НАТО. Це дозволить підвищити індивідуальну компетентність в ґендерних питаннях та забезпечити єдність зусиль зі штатними та позаштатними ґендерними радниками.
- 1.5.** Посилити вертикаль ґендерних радників відповідно до положень Стратегічного оборонного бюлетеня України, створивши посаду ґендерного радника Міністра оборони.

## 2. Координація, підзвітність та нагляд

- 2.1.** Встановити стандартну функціональну звітність штатних та позаштатних ґендерних радників перед Департаментом гуманітарного забезпечення МОУ за стандартизованою формою, зокрема щодо проведення ґендерного аналізу, навчання та участі в робочих групах. Періодично надавати звіти профільному заступнику міністра для ознайомлення.
- 2.2.** Провести стратегічну нараду з представниками МОУ та командуваннями видів і родів військ Збройних Сил України для формування спільного бачення розвитку мережі ґендерних радників в оборонному секторі на найближчі роки.
- 2.3.** Збирати інформацію від штатних та позаштатних ґендерних радників щодо виконання завдань НПД 1325, покладених на МОУ та ЗСУ, та обмінюватися підсумковими звітами.

### 3. Визнання досягнень

---

- 3.1.** Проводити щорічні заходи для мережі штатних та позаштатних ґендерних радників оборонного сектору з метою наставництва, обміну знаннями та досвідом, а також для наго-
- родження, наприклад, грамотами від керівництва за внесок у реалізацію політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в оборонному секторі.

### 4. Освіта і підготовка

---

- 4.1.** Розробити стандартизовані базові та поглиблені курси (наприклад, на базі онлайн-платформи) для штатних та позаштатних ґендерних радників оборонного сектору України з видачею сертифікату про їх проходження.
- 4.2.** Провести кількадедний навчальний захід для штатних ґендерних радників командувачів видів та родів військ Збройних Сил України з питань ґендерного аналізу для врахування різних безпекових потреб та пріоритетів жінок, чоловіків, дівчат та хлопців при плануванні та виконанні операцій з метою підвищення їхньої оперативної ефективності.
- 4.3.** Провести поглиблений кількадедний навчальний захід для позаштатних ґендерних радників зі структурних підрозділів Міністерства оборони України з питань розробки, впровадження, моніторингу та оцінки ґендерно-чутливої політики в оборонно-
- му секторі. Розподілити учасників/-ць на групи на основі попереднього оцінювання рівня знань та тематики роботи.
- 4.4.** Забезпечити інформування військовослужбовців Збройних Сил України щодо виявлення, запобігання та реагування на ґендерно зумовлене насильство відповідно до керівних принципів поведінки НАТО.
- 4.5.** Провести тренінг для тренерів з питань інтеграції ґендерної проблематики в оборонному секторі серед викладачів вищих військових навчальних закладів та інструкторів військових полігонів.
- 4.6.** Розглянути можливість запровадження програм наставництва за участі міжнародних колег — штатних та позаштатних ґендерних радників країн-членів НАТО — для поглиблення знань на основі найкращих міжнародних здобутків.



