

Олександр РУДІК

*к. політ. н., доцент, доцент кафедри
права та європейської інтеграції
ДРІДУ НАДУ*

ІНТЕГРАЦІЯ РЕЗОЛЮЦІЇ РАДИ БЕЗПЕКИ ООН 1325 ТА ГЕНДЕРНОГО СКЛАДНИКА В КОМАНДНУ СТРУКТУРУ НАТО: ФУНКЦІЇ РАДНИКІВ ТА КООРДИНАТОРІВ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

Активна участь чоловіків і жінок має вирішальне значення для безпеки та успіху Північноатлантичного Альянсу та його партнерів. Вона має фундаментальне значення для міцного і довгострокового миру та безпеки. В НАТО повністю усвідомлюють той факт, що чоловіки, жінки, хлопці та дівчата є складниками гендерної системи і мають вплив на збройний конфлікт, який, у свою чергу, впливає на них. Проте жінки і дівчатка непропорційно більше страждають під час бойових дій та збройних конфліктів, а тому мають унікальну перспективу, щоб поділитися своїми думками та пережитим та запропонувати відповідні рішення. В НАТО виходять з того, що якщо не буде взято до уваги гендерну складову (подібності та відмінності між жінками та чоловіками, обумовлені гендерною ознакою), то всі зусилля спрямовані на запобігання конфліктам, врегулювання конфліктів, постконфліктне відновлення та розбудову миру матимуть негативні наслідки. Отже, необхідно оцінювати поняття, які ототожнюються з традиційною маскуліністю та жіночністю, які лежать в основі сучасних суспільств, організацій та громад.

В грудні 2007 р. НАТО та Рада євроатлантичного партнерства (РЄАП) прийняли свою першу офіційну політику щодо імплементації Резолюції РБ ООН 1325. Ця політика проклала шлях для подальшої інтеграції гендерного складника та гендерного балансу у військову та цивільну структуру НАТО, а також стратегії гендерного спрямування в політику та програми НАТО. В 2010 р. на Лісабонському саміті НАТО Північноатлантична рада ухвалила перший орієнтований на результат План дій НАТО з імплементації політики НАТО / РЄАП щодо жінок, миру та безпеки, який з 2014 р. переглядається кожні два роки (остання редакція від вересня 2018 р. [7]). Нарешті, в 2012 р. Генеральний секретар НАТО призначив першого Спеціального представника НАТО з питань жінок, миру та безпеки, який / яка є координатором високого рівня політики Альянсу в цій сфері [4; 10].

Директива двох Стратегічних командувань НАТО «Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерного складника в командну структуру НАТО» від 17 жовтня 2017 р. має на меті забезпечити загальне керівництво та управління імплементацією Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.) [8] та відповідних Резолюцій 1820

(2008 р.), 1888 (2009 р.), 1889 (2009 р.), 1960 (2010 р.), 2106, 2122 (обидві 2013 р.), та 2242 (2015 р.), а також Резолюції РБ ООН 2272 (2016 р.) відповідно до політики НАТО. Крім того, директива містить керівні настанови щодо підтримки постійної та ефективної інституціоналізації гендерної складової у всіх заходах в рамках обох Стратегічних командувань (Командування об'єднаних збройних сил (ОЗС) НАТО з питань операцій та Командування ОЗС НАТО з питань трансформації).

Директива визнає інтеграцію гендерного складника як основний інструмент включення гендерної проблематики у всі види діяльності НАТО під час миру та кризи. Командувачі, у межах своїх повноважень, несуть загальну відповідальність за імплементацію директиви, радники з гендерних питань (GENAD) надають підтримку та консультації, а координатори з гендерних питань (GFP) підтримують радників та сприяють виконанню ними своїх функцій. Незважаючи на те, що відповідальність за інтеграцію гендерної складової покладається на командувачів, радники і координатори також несуть свою частку відповідальності.

Як вже зазначалось, загальна відповідальність за інтеграцію гендерної складової лежить на відповідних командувачах. Як офіс головної відповідальності стосовно РБ ООН 1325 та пов'язаних з нею резолюцій щодо жінок, миру та безпеки, радник з гендерних питань надає консультації щодо їх імплементації та інтеграції гендерного складника, включаючи, але не обмежуючись, операції / місії, аналіз криз / конфліктів, концепції, доктрини, процедури та освіта і професійна підготовка. Радник з гендерних питань звітує перед командувачем, а офіс радника організаційно знаходиться в структурі Групи з консультування персоналу (SAG). В мирний час на стратегічному та оперативному рівнях радник з гендерних питань несе службу в структурі командного пункту, а в польових умовах, тобто коли війська розгорнуті для виконання певної місії – на оперативному та тактичному рівнях. Радники є штатними посадами, а також є членами Групи з консультування персоналу з прямим доступом до командувача. Радникам потрібна освіта та професійна підготовка, як зазначено в посадових інструкціях для посад спеціалістів з комунікації.

Згідно з директивою, завданнями радника з гендерних питань є [5, р. 19]:

– забезпечення технічного / функціонального керівництва імплементацією Резолюції РБ ООН 1325 та пов'язаних з нею резолюцій, а також інтеграцією гендерного складника, включаючи питання сексуального та гендерного насильства в умовах конфлікту (будь-яке сексуальне та / або гендерне насильство над особою або групою осіб, що застосовується або організовується у зв'язку з кризою або збройним конфліктом [6, р. 2 – 3]);

– забезпечення, від імені командувача, єдності зусиль і синхронності

шляхом надання безпосередніх консультацій Командній групі та персоналу, а також стратегічне керівництво та управління афілійованими командними пунктами (за необхідності);

- консультування з відповідних питань за запитом або за необхідності;

- налагодження та підтримка функціональних відносин з іншими радниками з гендерних питань та координаторами з гендерних питань у вищих і підлеглих командних пунктах з метою забезпечення вертикальної синхронізації дій;

- запровадження та підтримка міжфункціональної координації персоналу командного пункту та Групи консультування персоналу (радник є членом міжфункціональних робочих груп, зокрема у сфері планування [Група стратегічного планування (SOPG), або Група планування спільних операцій (JOPG)];

- забезпечення експертної підтримки щодо гендерних перспектив в інтересах розгорнутих оперативних командних пунктів (у відповідних випадках).

- проведення та сприяння розповсюдженню гендерного аналізу, який гарантує, що гендерний досвід жінок і чоловіків розглядатиметься як частина поточної роботи з досягнення ситуаційної обізнаності та підтримки процесу планування операцій з належними висновками;

- збір даних з кризових зон та конфліктів (залежно від ситуації). Інформація НАТО підлягає обробці та розповсюдженню лише тоді, коли це дозволено політикою НАТО щодо обміну інформацією та взаємодії з суб'єктами, які не є членами Північноатлантичного Альянсу. З огляду на це, радники з гендерних питань намагаються підтримувати обмін інформацією щодо сексуального насильства в умовах конфлікту з відповідними органами ООН, без шкоди для захисту сил та основної вимоги оперативної безпеки Альянсу;

- забезпечення внутрішньої та зовнішньої функціональної звітності командних пунктів, включаючи, серед іншого, надання гендерних матеріалів для підготовки існуючих / стандартних звітів, тобто щоквартального звіту, періодичного огляду місії;

- забезпечення підтримки підвищення кваліфікації за місцем роботи та професійної підготовки (включаючи навчання ключових лідерів, наставництво, стисла ознайомча підготовка та тренінги для координаторів з гендерних питань) за необхідності.

У виконанні своїх обов'язків радники з гендерних питань значною мірою покладаються на координаторів з гендерних питань, які є їх «очима і вухами» на низовому (польовому) рівні, оскільки вони знаходяться в кожному підрозділі відповідного командного пункту. Кожен підрозділ командного пункту має призначити координатора з гендерних питань на постійній основі та подати кандидатуру начальнику штабу для призначення. Ця мінімальна вимога повинна дотримана під час

розгортання військ, включаючи військові навчання. За певних обставин може бути розглянуто питання призначення додаткової кандидатури у відділах та службах, якщо це доречно, та за попереднього схвалення начальника штабу або його заступника.

Координатори з гендерних питань є призначеними службовцями, що працюють у командних пунктах, підрозділах, директоратах та відділах, які пройшли спеціальну підготовку з питань гендерного спрямування та виконання Резолюції РБ ООН 1325 та інших, пов'язаних з нею резолюцій. Координатори з гендерних питань мають сприяти інтеграції гендерного складника у щоденну роботу. Таким чином, координатори з гендерних питань підтримують та забезпечують професійну та функціональну мережу в усій структурі командного пункту або, коли вони наділені належними повноваженнями, наказують, підтримують діалог, зв'язок та координацію з питань інтеграції гендерної складової.

Завданнями координатора з гендерних питань є:

- підтримка імплементації Резолюції РБ ООН 1325 та пов'язаних з нею резолюцій, інтеграція гендерного складника, включаючи питання сексуального та гендерного насильства в умовах конфлікту, в щоденну діяльність, роботу персоналу та процеси в інтересах діяльності командного пункту, операцій або місії НАТО;

- підтримка функціонального діалогу з радником з гендерних питань, включаючи надання підтримки функціям гендерного аналізу, моніторингу та звітності;

- звітування в межах структури командування.

Ролі та обов'язки координатора з гендерних питань детально описані в Посібнику з гендерного функціонального планування Оперативного командування ОЗС НАТО [3] і можуть, за умови схвалення уповноваженим Штабом Верховного головнокомандувача, бути доопрацьовані в постійних оперативних процедурах командного пункту.

Наприкінці 2017 р. Офісом радника з гендерних питань в Міжнародному військовому штабі НАТО був опублікований «Збірник національних звітів держав-членів і країн-партнерів НАТО за 2016 р.» (перший збірник був опублікований навесні 2016 р., а другий – на початку 2017 р.), в який були розміщені статистичні дані, інформація про заходи, напрями політики та ініціативи з інтеграції гендерного складника в діяльність збройних сил 28-ми держав-членів та 13-ти країн-партнерів (зокрема, України) [9]. Фактично, збірник є порівняльним дослідженням політики інтеграції гендерного складника в діяльність збройних сил НАТО, здійснюваної на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 щодо жінок, миру і безпеки та пов'язаних з нею резолюцій.

В п'ятому розділі збірника «Інтеграція гендерної складової в 2016 р.» зазначається, що під час військових місій Альянсу 77,8 % (в 2015 р. – 73,1 %) держав-членів і країн-партнерів НАТО включають гендерний складник в процес оперативного планування, а 96,3 % (в 2015 р. – 92,3 %) –

в процес підготовки персоналу перед розгортанням та / або військовими навчаннями. Крім того, 74,1 % держав-членів НАТО (в 2015 р. – 63 %) запровадили в своїх збройних силах підготовку радників з гендерних питань, а 42,3 % (в 2015 р. – 30,8 %) – мали посади координаторів з гендерних питань. Майже 81 % держав-членів Альянсу повідомили про запровадження навчальних та тренінгових програм з питань гендеру [9, р. 33].

Станом на 2016 р. збройні сили 22-х держав-членів НАТО мали у своєму складі 553 підготовлених радників з гендерних питань (в 2015 р. – 440), 35 з яких були направлені у війська саме в 2016 р. (в 2014 р. – 27, а в 2015 р. – 33 радники). Всього в 2014 – 2016 рр. у війська було направлено 85 підготовлених радників з гендерних питань. В 11-ти країнах-партнерах НАТО в 2016 р. було підготовлено 143 радники з гендерних питань (в 2014 р. – 76, а в 2015 р. – 119 радників). Кількість направлених у війська радників суттєво зменшилась – з 57-ми в 2015 р. до 16-ти в 2016 р. Всього в 2014 – 2016 рр. країни-партнери НАТО направили у війська 96 підготовлених радників з гендерних питань [9, р. 34].

Десять з 28-ми держав-членів НАТО повідомили, що в них є посади координатора з гендерних питань (Бельгія, Велика Британія, Іспанія, Італія, Канада, Німеччина, Норвегія, Португалія, Румунія, Чеська Республіка) [9, р. 35].

Щодо України, то наразі в Збройних Силах України (ЗСУ) понад 25 тис. жінок проходять контрактну військову службу нарівні з чоловіками, з них 3,4 тис. – на офіцерських посадах. Учасниками АТО / ООС є більше 6 тис. жінок, 2 тис. жінок зараз виконують бойові завдання у зоні конфлікту на сході країни. Окрім цього, понад 31 тис. жінок працює в ЗСУ цивільних посадах. З метою дотримання гендерної рівності у ЗСУ за останні два роки було суттєво розширено перелік військово-облікових спеціальностей, які можуть обіймати військовослужбовці-жінки (близько 100 спеціальностей). У зв'язку з цим, орієнтовна кількість військових посад, на які дозволяється призначати жінок становить понад 90 тис. (до 2016 р. – лише 38 тис. посад) [1].

Міністерство оборони України повідомляє про продовження роботи щодо удосконалення дотримання гендерної рівності. В 2018 р. введено в дію План по реалізації дотримання гендерних питань у військовій сфері. Згідно Плану передбачено навчання жінок у всіх вищих військових навчальних закладах. Міноборони (єдине з органів виконавчої влади в Україні) виконує міжнародне зобов'язання згідно Програми (Цілі) Партнерство Україна – НАТО щодо гендерних питань. В Міноборони створений Відділ з питань гендерної рівності, де працюють військовослужбовці, які контролюють виконання зазначеного питання, окрім цього, в офісі Віце-прем'єр міністра України з питань Європейської інтеграції працюють жінки – офіцери, які відряджені від оборонного відомства для контролю зазначеного питання на міжвідомчому та

державному рівнях. У вересні 2018 р. у військових вищах та установах культури України з'явилося 19 радників з гендерних питань [2].

Список використаних джерел

1. Міністерство оборони України забезпечує рівність прав та можливостей жінок та чоловіків. – Режим доступу : <http://www.mil.gov.ua/news/2018/03/05/ministerstvo-oboroni-ukraini-zabezpechue-rivnist-prav-ta-mozhливостей-zhinok-ta-cholovikiv/>.

2. Понад 25 тисяч українських жінок нарівні з чоловіками нині боронять нашу землю, – Іванна Клімпущ-Цинцадзе. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ponad-25-tisyach-ukrayinskih-zhinok-narivni-z-cholovikami-nini-boronyat-nashu-zemlyu-ivanna-klimpush-cincadze>.

3. Gender functional planning guide. – Allied Command Operations (ACO), July 2015. – Access mode : <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/english/swedint/engelska/swedint/courses/genad/07-aco-gender-functional-planning-guide.pdf>.

4. HQ SACT Office of the Gender Advisor. – Access mode : <https://www.act.nato.int/gender>.

5. Integrating UNSCR 1325 and gender perspective into the NATO Command Structure: Bi-strategic Command Directive 040-001 (public version). – Access mode : https://www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf.

6. Military Guidelines on the Prevention of, and Response to, Conflict-Related Sexual and GenderBased Violence. – MCM-0009-2015, dated 01 June 2015. – Access mode : https://www.nato.int/issues/women_nato/2015/MCM-0009-2015_ENG_PDP.pdf.

7. NATO/EAPC Women, Peace and Security: Policy and Action Plan 2018. – Access mode : https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf.

8. Resolution 1325 (2000). Adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. – Access mode : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>.

9. Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives, 2016. – Access mode: http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf.

10. Women, Peace and Security. – Access mode : https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm.