



ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ ПЕРЕШКОД, З ЯКИМИ СТИКАЮТЬСЯ ЦІЛЬОВІ ГРУПИ РЕФОРМУВАННЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ:

Огляд Комітетів Верховної Ради України у призмі
законодавчої архітектури в процесі реформування
сектору безпеки та оборони

Copyright © лютий 2022 Парламентський центр та Лабораторія законодавчих ініціатив

Всі права захищені

Жодна частина публікації не може бути відтворена, збережена в пошуковій системі або передана в будь-якій формі і будь-якими засобами, електронними, механічними, шляхом відеозапису або іншим чином, без попереднього дозволу Парламентського центру й Лабораторії законодавчих ініціатив. Погляди, які викладені у цьому документі, не обов'язково відображають погляди Міністерства міжнародних справ Канади (САС).

Публікація була здійснена за допомогою гранту від Міністерства міжнародних справ Канади (САС).

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ	5
РЕЗЮМЕ	7
РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД	10
Короткий вступ	11
Стислий опис методології	11
Огляд сектору безпеки та оборони України	12
Гендерна рівність та сектор безпеки	13
Стислий огляд комітетів	15
РОЗДІЛ II. ЄВРОПЕЙСЬКІ ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНІ ІНІЦІАТИВИ	18
Огляд	19
Досягнення	25
Аналіз	26
РОЗДІЛ III. КОМІТЕТИ І СЕКРЕТАРІАТИ: АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ	27
I. Комітети і секретаріати: погляди щодо актуальності ґендеру	28
II. Комітети і секретаріати: погляди щодо взаємодії із зацікавленими сторонами	29
III. Комітети і секретаріати: погляди щодо внутрішньої експертизи	30
IV. Наглядові функції Комітетів	32
V. Комітети і секретаріати: погляди щодо рівності та недискримінації	33
Аналіз	34
РОЗДІЛ IV. ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА: АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ	37
I. Неурядові організації: погляди щодо ґендерної рівності й реформи безпеки та оборони	38
II. Неурядові організації: погляди щодо участі в законодавчих процесах	39
III. Неурядові організації: погляди щодо пріоритетів реформи безпеки та оборони	40
Аналіз	44

РОЗДІЛ V. СТРУКТУРНІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТА НАГЛЯДОВОГО ПРОЦЕСІВ	47
РОЗДІЛ VI. ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	50
Рекомендації щодо процесу	51
Структурні рекомендації	52
Пріоритетні рекомендації у сфері законотворення	53
Поширення перспективних практик	54
Висновки	56
ПОСИЛАННЯ	58
ДОДАТОК А	61
Огляд первинного дослідження	61
ДОДАТОК В	63
Органи безпеки та оборони	63
ДОДАТОК С	64
Огляд законодавчого процесу: Верховна Рада	64
ДОДАТОК D	65
Сфери повноважень комітетів	65
Комітет з питань національної безпеки, оборони та розвідки	65
Комітет з питань правоохоронної діяльності	66
Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу	67
ДОДАТОК E	68
Перелік організацій громадянського суспільства	68

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ГН	ґендерне насильство
МВС	Міністерство внутрішніх справ
ВМС	військово-морські сили
НАТО	Організація Північноатлантичного договору, Північноатлантичний альянс
НУО	неурядові організації
ОГС	організації громадянського суспільства
РСБ	реформа сектору безпеки
УСБ	управління сектором безпеки

ОРГАНІЗАЦІЇ ВИКОНАВЦІ

Парламентський центр був заснований у 1968 для надання підтримки Парламенту Канади, є однією з найдосвідченіших безпартійних, неурядових організацій Канади. Центр підтримує інклюзивні та підзвітні демократичні інституції. На сьогоднішній день він підтримує тисячі демократичних діячів і понад 120 законодавчих органів на регіональному, національному та субнаціональному рівнях у більш ніж 70 країнах.

Підхід Парламентського центру є безпартійним, не директивним і заснований на активній участі всіх громадян, зокрема жінок і вразливих груп населення, зосереджуючись на підтримці інституцій та діячів, які дозволяють країнам повністю розкрити свій демократичний потенціал. Завдяки унікальним проєктам, які були розроблені з місцевими партнерами, він будує партнерські відносини, які розвивають і захищають демократичні практики. Такі цілі необхідні для мирних, безпечних і процвітаючих суспільств. Парламентський центр є світовим лідером демократії.

 Посилання на веб-сайт: <https://parlcent.org/>

Лабораторія законодавчих ініціатив є одним із провідних аналітичних центрів України, який засновано у 2000 році за ініціативи випускників Національного університету «Києво-Могилянська академія».

Лабораторія має значний досвід у реалізації проєктів, спрямованих на забезпечення участі громадськості у законотворчому процесі.

Багаторічний моніторинг роботи парламенту та вивчення проблем українського парламентаризму дозволяє вносити пропозиції щодо підвищення ефективності роботи Верховної Ради із залученням кращих європейських та світових практик.

Місія Лабораторії законодавчих ініціатив – сприяння утвердженню демократичних цінностей, розвитку політичної культури та правової свідомості громадян і політиків, розповсюдження кращих світових практик для формування ефективних державних інституцій, сприяння євроінтеграційному вектору розвитку України.

 Посилання на веб-сайт: <https://parlament.org.ua/>

РЕЗЮМЕ

Результати огляду комітетів Верховної Ради крізь призму законодавчої архітектури реформи безпеки та оборони показують, що законодавчі та політичні зобов'язання мають прогрес. Хоча це гарне відкриття, разом з тим змістовна реалізація та нагляд залишаються недостатніми. Дані виявляють явну прогалину в практичних зусиллях комітетів щодо врахування ґендеру та просування ґендерної рівності. Цей розрив відображається у ставленні та переконаннях деяких членів Комітетів та співробітників Секретаріатів. Зокрема, на їхню думку питання ґендеру враховано в достатній мірі, і в більшості випадків це не є необхідністю. Тому ґендер не враховується як основа.

Огляд також вказує на низький рівень досвіду з питань ґендеру/рівності та безпеки, який є в комітетах – загальна проблема для глобальних законодавчих зборів. Однак цей висновок включає брак експертних знань у Головному науково-правовому управлінні Верховної Ради, відповідальних за аналіз впливу законопроектів. Хоча членам та членкиням Комітету не обов'язково володіти знаннями з питань ґендерної рівності, слід очікувати, що вони ідентифікують такі джерела. Це означатиме, що вони можуть виконувати функції та завдання комітетів, які прямо передбачають врахування ґендеру та просування ґендерної рівності. Зазначається, що там, де такий досвід доступний, він, як правило, недостатньо використовується комітетами або їх секретаріатами. Особливо це стосується використання експертизи громадянського суспільства та окремих зацікавлених груп в Україні.

Незважаючи на те, що жінки у Верховній Раді загалом досягли мінімального рівня критичного представництва, вони цього не зробили ні в комітетах, які дотичні до реформи безпеки та оборони, ні на рівні керівництва цих комітетів.¹ Критичне представництво є передумовою для участі та включення у процес прийняття рішень. Потужне представництво та участь жінок у законодавчому органі та в комітетах може сприяти висвітленню додаткових і різноманітних точок зору, формуванню пріоритетів та інформуванню щодо

1 «У соціології, політології та економіці проводиться багато досліджень, присвячених вивченню умов, за яких жінки починають здійснювати вплив на суспільне життя. Практично всі сходяться на тому, що коли представництво жінок менше 20%, результат залишається незмінним. Або жінки не говорять, або чоловіки їх не чують. Водночас, коли частка жіночого представництва варіюється між 20% і 30%, починає формуватися щось на зразок критичної маси, і раптом лунають жіночі голоси. Незалежно від того, чи йдеться про корабель ВМС, Сенат чи правління компанії, групи функціонують краще в умовах різноманітності. Змішана робоча сила, яка досягла критичної маси, демонструє значні позитивні результати: поліція менше схильна до стрілянини та насильства, компанії менше переглядають свої прибутки, а банки менше ризикують». Джерело: Small, Jay Newton. "Critical Mass: What Happens When Women Start to Rule the World" // Серія досліджень у Гарвардській школі Кеннеді, Інституті політики; лютий-квітень 2021. — Режим доступу: <https://iop.harvard.edu/get-involved/study-groups/critical-mass-what-happens-when-women-start-rule-world-led-jay-newton>.

прийняття рішень. Однак для цього потрібно, щоб жінки в комітетах мали бажання та могли брати участь. Вони не повинні бути обмежені за обсягом чи обов'язками через свою стать. Зокрема представники чоловічої статті у комітетах, повинні докласти активних зусиль для використання інклюзивного підходу до роботи комітетів та прийняття рішень. Принаймні в одному з комітетів є деякі припущення, що ґендер, схоже, є фактором, який обмежує участь жінок у комітеті. Проте, щоб отримати вигоду від ґендерного розмаїття, жінки та чоловіки повинні мати можливість однаково брати участь в усьому спектрі роботи комітету, діяльності та прийнятті рішень. Це також означає, що врахування ґендеру та просування ґендерної рівності не можна розглядати як єдину компетенцію жінок.

Врешті, є переконливі докази того, що сексуальні й ґендерні домагання та ґендерне насильство (ґН) продовжують залишатися проблемою в секторі безпеки та оборони. Ці проблеми донині актуальні у військовому секторі, а в правоохоронних органах вони розв'язані, здається, лише на папері. Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, затверджений МВС у 2020 році, поки що не запрацював. Водночас, не існує політики чи процедури, яка б окреслювала заходи щодо реагування на ґН серед військових та запобігання йому, попри постійні повідомлення про такі випадки від регулярних військових та ветеранів.

Дослідження 2017 року визначило такі перешкоди на шляху до ґендерної рівності й реформи сектору безпеки та оборони²:

- * недостатнє визнання актуальності забезпечення ґендерної рівності в процесі реформування сектору безпеки та оборони;
- * низький рівень координації та інтеграції ґендерної рівності в діяльність, програми та функції нагляду з реформування сектору безпеки та оборони;
- * низький рівень представництва й участі жінок у секторі безпеки та оборони;
- * поширеність дискримінації, сексуальних домагань та сексуального насильства щодо жінок у секторі безпеки та оборони.

2 У 2017 році віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванна Климпуш-Цинцадзе звернулася із запитом щодо проведення оцінювання ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони України. Цей запит та подальше дослідження були здійснені у співпраці з «ООН-Жінки» та Урядовим офісом з координації європейської та євроатлантичної інтеграції.

Загалом, результати **Оцінювання гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України за 2017 рік залишаються точним відображенням цілісних концепцій гендерної рівності та реформування сектору безпеки та оборони**. Кажучи просто, прогрес у цьому напрямі був незначний. Для того, щоб Верховна Рада, а також, зокрема, комітети з питань національної безпеки, правоохоронної діяльності та європейської інтеграції, виправили ці прогалини, необхідно докласти скоординованих та цілеспрямованих зусиль. Необхідно здійснити гендерний аналіз для просування гендерної рівності в контексті розробки, виконання законодавчих актів у сфері безпеки та оборони і нагляду за їх дотриманням.

З огляду на високе робоче навантаження та недостатню кількість персоналу у комітетах і їх секретаріатах, найбільш доцільним і практичним рішенням є використання експертних знань неурядових організацій та громадянського суспільства з питань гендерної проблематики та безпеки як засобу підтримки розробки, перегляду, впровадження та моніторингу законодавства. До компетенцій цих комітетів також може входити підтримка виконання Постанови № 930 (прийнятої Кабінетом міністрів України, 9 жовтня 2020 р.)³, яка говорить про запровадження радників з гендерних питань та гендерних підрозділів в органах виконавчої влади на національному та регіональному рівнях. Виконання цієї постанови надасть комітетам ще одну можливість використовувати експертизу з гендерних питань, зокрема у виконанні наглядових функцій щодо впровадження законодавства та моніторингу діяльності виконавчої влади. Громадські організації, міжнародні недержавні організації та/або донори можуть підтримувати розвиток потенціалу з питань гендеру та безпеки в Головному науково-експертному та Головному юридичному управліннях Верховної Ради. Це забезпечить підтримку та експертизу законодавчої влади.

3 Постанова Кабінету Міністрів України №930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Джерело: офіційний вебпортал Верховної Ради України, 09.10.2020. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

РОЗДІЛ І. ЗАГАЛЬНИЙ ОГЛЯД

Короткий вступ

Стислий опис методології

**Огляд сектору безпеки та оборони
України**

**Ґендерна рівність та сектор
безпеки**

Стислий огляд комітетів

Короткий вступ

Метою проєкту «Парламентська підзвітність сектору безпеки в Україні» (PASS Ukraine) є сприяння миру та стабільності в Україні шляхом підтримання центральної ролі Верховної Ради (Парламенту) у розробці, реалізації та моніторингу політики безпеки і демократичного врядування, включно з ініціативами щодо реформування сектору безпеки. Зокрема, це передбачає здійснення ґендерного аналізу реформ сектору безпеки та процесів належного врядування трьох комітетів Верховної Ради: Комітету з питань національної безпеки, оборони та розвідки (національна безпека), Комітету з питань правоохоронної діяльності (правоохоронна діяльність) та Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу (європейська інтеграція). Мета аналізу – визначити сучасні потреби та прогалини на шляху впровадження ґендерної рівності та реформування сектору безпеки як цілісних концепцій у контексті розробки, реалізації та нагляду за дотриманням законодавства у сфері безпеки та оборони.

Дослідження, аналіз та доопрацювання цього звіту здійснюються за фінансової підтримки Програми розбудови миру та стабілізації (PSOPs) Міністерства закордонних справ Канади (GAC) і реалізуються партнерами-виконавцями: Лабораторією законодавчих ініціатив (Україна) та Парламентським центром (Канада).

Стислий огляд методології

Висновки цього звіту ґрунтуються на результатах двох напрямків дослідження: 1) проведеній оцінці та самооцінці потенціалу управління та роботи, включно з питанням ґендерної рівності, реформування сектору безпеки і оборони, проведеного з комітетами Верховної Ради з питань національної безпеки, правоохоронної діяльності і європейської інтеграції та організаціями громадянського суспільства, 2) первинного та кабінетного досліджень з ґендерної рівності й реформування сектору безпеки та оборони та управління в Україні за участі вищезгаданих комітетів і організацій громадянського суспільства.

Дослідницькі запити передбачали збирання первинних даних за допомогою анкет та напівструктурованих інтерв'ю із працівниками і працівницями з сімох ОГС, членами та співробітниками Комітету з питань національної безпеки оборони та розвідки, Комітету з питань правоохоронної діяльності та Комітету з питань європейської інтеграції України до Європейського Союзу. Для участі в дослідженні були відібрані організації громадянського суспільства, які беруть активну участь у боротьбі з ґендерним насильством, просуванні ґендерної рівності та прав людини, розбудові потенці-

алу для реформування сектору безпеки/нагляду та розвитку стратегій для розв'язання конфліктів і забезпечення миру та розбудови врядування (див. Додаток Е з переліком ОГС).

Звіт доповнено кабінетними дослідженнями просування реформи сектору безпеки та оборони, а також ґендерної рівності. До нього також увійшли огляд і аналіз джерел, наданих урядом, таких як програмні документи, переліки повноважень комітетів, Стратегія національної безпеки України, а також результати досліджень і аналізу, проведені місцевими та міжнародними суб'єктами та науковими колами. Протягом усього огляду використовуються міжнародні та європейські дослідження щодо реформування сектору безпеки та ґендерної рівності для підтримки аналізу результатів та надання відповідних прикладів. Детальний перелік проведених первинних досліджень див. у додатку А.

Огляд сектору безпеки і оборони України

Сектор безпеки і оборони України складається з централізованих державних органів та установ (вичерпний перелік див. у додатку В). Закон України «Про національну безпеку України»⁴ визначає, що органи державної безпеки і оборони гарантують безпеку особи, суспільства і держави за трьома напрямками:

1. Особиста безпека громадян (інтереси, права і свободи), зокрема громадський порядок та захист національних інтересів, що забезпечується правоохоронними органами та органами місцевого самоврядування;
2. Державна безпека (національні невійськові інтереси), що забезпечується спецслужбами;
3. Оборонна безпека (територіальні та суверенні військові інтереси), що забезпечується військовослужбовцями.

Варто наголосити, що це законодавство (пункт 1) чітко покладає на державу відповідальність за забезпечення і гарантування безпеки, охорони та доступності засобів для існування людей (замість того, щоб обмежуватися класичними зовнішніми воєнними загрозами). Цей підхід можна розуміти як такий, що поєднує безпеку держави з безпекою людей, дає змогу політикам і практикам у сфері безпеки та оборони визначати, що означає безпека для держави та людей у різних ситуаціях; допомагає визнати, що інші сфери державної політики, крім політики безпеки, *stricto sensu*, впливають на безпеку людей, а також розглядати вплив різних політичних рішень на безпеку чоловіків і жінок, хлопчиків та дівчат.

⁴ Джерело: офіційний вебпортал Верховної Ради України. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>

Верховна Рада, законодавчий орган України, відповідає за розробку і здійснення парламентського нагляду за сектором безпеки та оборони. Це передбачає розробку та прийняття законів, які визначають і регулюють обсяг повноважень, функцій, відповідальності й наглядових зобов'язань сектору безпеки та оборони, а також відповідні бюджетні асигнування та звітність. Верховна Рада також відповідає за розгляд, аналіз та розробку подальших рекомендацій стосовно всіх запропонованих законодавчих актів через Головне науково-експертне управління та Головне юридичне управління Верховної Ради (роз'яснення щодо законодавчого процесу див. у додатку С).

Гендерна рівність і реформа сектору безпеки

Гендерна рівність є міжнародно визнаною нормою, яка значною мірою відображена в Конституції України.⁵ Гендерна рівність спрямована на досягнення забезпечення рівного права і доступу жінок і чоловіків до можливостей та ресурсів, незалежно від їхнього ґендеру або статі, з якою вони народилися. У контексті сектору безпеки та оборони це означає, що **жінки і чоловіки мають рівний доступ до вагомій участі у забезпеченні, управлінні та нагляді за безпекою та обороною. Це також означає, що потреби в безпеці всього населення – жінок і чоловіків, хлопців і дівчат – враховуються та задовольняються однаково.** У разі неврахування ґендеру в процесі забезпечення, управління та нагляду за пріоритетами, стратегіями і практиками у сфері безпеки та оборони непропорційні та неоднакові наслідки для чоловіків і жінок – як в установах безпеки та оборони, так і в контексті планування і здійснення операцій – можуть і будуть траплятися. Таким чином, ґендер має вирішальне значення для розуміння й аналізу ефективності пріоритетів, політики і практики у сфері безпеки та оборони – функція забезпечення, яка сприймається й аналізується через функції управління та нагляду. Верховна Рада є одним із головних органів, відповідальних за нагляд за сектором безпеки та оборони.

5 «Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям». Джерело: Конституція України. Ст. 24. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁶ Верховна Рада наділена повноваженнями у сфері ґендерної рівності, зокрема:

- * визначає основні засади ґендерної політики держави;
- * застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- * здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (у межах передбачених Конституцією України).

Ґендер належить до соціальних атрибутів і можливостей, пов'язаних із тим, щоб бути жінкою або чоловіком, а також до стосунків між жінками і чоловіками, дівчатами і хлопцями. Ці атрибути, можливості та стосунки є соціально сконструйованими і засвоюються в процесі соціалізації. Вони залежать від контексту і часу та зазнають змін. Ґендер визначає, що очікується, що дозволено і що цінується у жінці чи чоловікові в даному контексті. У більшості суспільств існують відмінності та нерівність між жінками і чоловіками щодо належних обов'язків, доступних видів діяльності, доступу до ресурсів і контролю над ними, а також можливостей у прийнятті рішень. Ґендер є частиною ширшого соціокультурного контексту. Ґендерні припущення та очікування, як правило, ставлять жінок у невідгідне положення щодо реального користування правами, такими як свобода діяти і бути визнаними незалежними, цілком дієздатними дорослими, повною мірою брати участь в економічному, соціальному та політичному розвитку і приймати рішення щодо власних обставин та умов.

Європейський інститут ґендерної рівності, глосарій, «Ґендер». Режим доступу: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141>

Для виконання Верховною Радою своїх обов'язків щодо розробки і прийняття законодавчих актів щодо безпеки та оборони, а також перегляду й аналізу законодавства про безпеку та оборону вона має:

- 1) враховувати ґендер як невід'ємний складник безпеки на індивідуальному та суспільному рівнях;**
- 2) зробити ґендерну рівність невід'ємною метою реформи безпеки та оборони і нагляду.**

Реформа сектору безпеки (РСБ) фактично являє собою процес удосконалення забезпечення, управління і нагляду за безпекою та обороною для держави і народу шляхом інтеграції демократичних принципів. Належне управління

6 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

сектором безпеки (УСБ) є метою РСБ; а гендерна рівність є складовою частиною як принципів ефективного УСБ, так і стратегій реформ, що входять до системи РСБ. Таким чином, **процеси УСБ обов'язково охоплюватимуть:**

- * заохочення та захист **рівних прав жінок і чоловіків, хлопців і дівчат;**
- * забезпечення **рівного врахування їхніх різноманітних потреб та інтересів у сфері безпеки й оборони;**
- * забезпечення **рівних можливостей для участі чоловіків і жінок у забезпеченні безпеки та оборони, здійсненні управлінської та наглядової функцій.**

Якісне УСБ описує, як принципи належного управління застосовуються для забезпечення безпеки та оборони, управління та нагляду з боку держави (і недержавних суб'єктів). Принципами належного врядування є підзвітність, прозорість, чутливість до участі, дієвість та активність, а також повага до верховенства права і прав людини.

Гендерна рівність є складовою частиною кожного з принципів належного УСБ, оскільки ці принципи не можуть бути досягнуті, якщо права жінок і чоловіків не дотримуються на рівних засадах у контексті як політики (*де-юре*), так і практики (*де-факто*).

Стислий огляд комітетів

Верховна Рада в межах своїх парламентських повноважень щодо державного нагляду має право створювати комітети для нагляду і контролю за діяльністю сектору безпеки та оборони. Комітет з національної безпеки, оборони та розвідки і Комітет з питань правоохоронної діяльності – це два основні комітети, які здійснюють моніторинг і нагляд за сектором безпеки та оборони. Крім того, Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу також відіграє важливу роль, особливо у зв'язку з просуванням європейської та євроатлантичної інтеграції, яка передбачає зобов'язання щодо реформи сектору безпеки та оборони.

Комітет з питань національної безпеки, оборони та розвідки наразі складається із сімнадцяти народних депутатів та депутаток, двох жінок і п'ятнадцяти чоловіків, очолюється чоловіком, а заступниками голови є жінка і чоловік. Комітет несе широку відповідальність за всі сфери національної безпеки, оборони та розвідки, зокрема й за військову науку та освіту, альтернативну (невійськову) службу, а також за соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей (повний перелік функцій Комітету див. у

додатку D). У межах цих обов'язків Комітет нинішнього (IX) скликання приступив до роботи над проектом закону щодо «військового резерву та територіальної оборони», який має на меті оптимізувати процес проходження військової служби особовим складом. Законопроект передбачає створення військових комісаріатів територіальних центрів комплектування та соціального забезпечення і запровадження нового виду військової служби для резервістів на певний період.

Одним з ключових аспектів цього ґендерного аналізу є визначення того, якою мірою законодавчі та наглядові функції комітетів охоплюють аналіз ґендерної рівності та РСБ – чи на регулярній основі, чи в контексті безпосередньо пов'язаного законодавства та наглядових повноважень.

Варто наголосити, що зазначені обов'язки та приклад сучасного законопроекту мають прямий зв'язок із просуванням РСБ та ґендерної рівності як комплексних понять. Це свідчить про необхідність доступу до наявного досвіду в цій сфері через Головне науково-правове управління, профільні міністерства, установи безпеки та організації громадянського суспільства. Хоча комплексні концепції РСБ та ґендерної рівності, можливо, пов'язані з усіма аспектами розробки, реалізації та нагляду за політикою у сфері безпеки та оборони, існують конкретні шляхи просування демократичного управління та ґендерної рівності на рівні законодавства.

Комітет з питань правоохоронної діяльності наразі складається з 24 народних депутатів і депутаток (3 жінки і 21 чоловік) і очолюється чоловіком; заступниками голови є двоє чоловіків та одна жінка. Комітет несе широкую відповідальність за всі стратегічні інституційні та оперативні аспекти кримінально-правової системи України, зокрема, за розробку системи правоохоронних органів, кримінально-правового кодексу та кримінального процесу, а також за організацію та діяльність прокуратури (повний перелік функцій Комітету див. у додатку D).

План реформування сектору безпеки та оборони був спільно розроблений та узгоджений Офісом Президента, Урядом та Верховною Радою. Реформа сектору безпеки та оборони значною мірою базувалася на програмі Президента України та партії «Слуга народу». Відповідно до сфери своїх повноважень Комітет розглядає такі питання:

- * створення інституту приватних детективів;
- * визначення на законодавчому рівні питання обігу цивільної зброї;

- * внесення змін до Кримінального процесуального кодексу;
- * приведення законодавства у відповідність із рішеннями Європейського суду з прав людини;
- * створення нової системи захисту свідків та потерпілих (передбачається створення нового спеціального органу для забезпечення безпеки свідків та викривачів);
- * завершення реформи прокуратури (у Законі «Про прокуратуру»⁷ зазначено, що прокуратура пропонує концепцію реформування кримінальної юстиції, наразі концепція перебуває на стадії розробки і Комітет залучений до цього процесу, тож може виникнути необхідність у перегляді правоохоронної діяльності).

Обов'язки та пріоритети цього Комітету мають пряме відношення до ґендерної рівності та РСБ як цілісних концепцій. Тобто на Комітет покладено обов'язки щодо забезпечення особистої та громадської безпеки, а також впровадження і підтримки верховенства права та нагляду за його дотриманням. Верховенство права — це не просто посилення на набір законів, а радше вказівка на наявність законів, які є загальновідомими, неупереджено виконуються та підтримують нормативні стандарти прав людини і ґендерної рівності.⁸ Тому для успішного функціонування цього Комітету надзвичайно важливо, щоб він використовував необхідний досвід для просування верховенства права, демократичного управління реформою сектору безпеки та ґендерної рівності.

Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу наразі складається з дев'яти народних депутатів та депутаток (трьох жінок і шести чоловіків), очолює його жінка, а посаду заступників голови обіймають двоє чоловіків та одна жінка. Особлива роль цього Комітету закріплена в Регламенті Верховної Ради: на нього покладається аналіз **кожного законопроєкту** та підготовка висновків щодо їх відповідності міжнародно-правовим зобов'язанням України в рамках європейської інтеграції, зокрема у сфері безпеки та оборони. Цей Комітет має пряме відношення до просування ґендерної рівності в контексті РСБ як результату виконання Україною взятих на себе юридичних зобов'язань, необхідних для європейської інтеграції.

7 Джерело: офіційний вебпортал Верховної Ради України. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>

8 Україна підписала та ратифікувала більшість міжнародних договорів та угод у сфері прав людини; Україна підписала та ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), подала вісім періодичних доповідей; Україна підписала, але не ратифікувала Стамбульську конвенцію, яка стосується насильства щодо жінок.

РОЗДІЛ II. ЄВРОПЕЙСЬКІ ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНІ ІНІЦІАТИВИ

Огляд

Досягнення

Аналіз

У березні 2017 року Уряд поклав відповідальність щодо впровадження державної політики у сфері гендерної рівності на віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванну Климпуш-Цинцадзе. Це свідчило про високий рівень політичної підтримки у просування гендерної рівності. Пріоритети політики гендерної рівності вперше з'явилися у Плані пріоритетних дій Уряду, Річній національній програмі під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік.⁹ План пріоритетних дій Уряду на 2018 рік¹⁰ містив окремий розділ щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони та визначав вісім пріоритетних завдань. Ці зміни відбулись поряд з іншим прогресом у сфері гендерної рівності, а саме впровадження гендерно-правової експертизи, реформування сектору безпеки та оборони, оновлення та прийняття нормативно-правових актів щодо запобігання домашньому насильству. План пріоритетних дій Уряду на 2019 рік також містив вісім пріоритетів у сфері гендерної рівності. Серед іншого вони стосувались державної служби, освіти, статистики, фінансового управління.

У 2020 році Кабінет міністрів у своїй Програмі діяльності зазначив курс на європейську та євроатлантичну інтеграцію.¹¹ Це підтвердило прагнення щодо реалізації мети, принципів та цілей політичного, економічного, правового, соціального та культурного розвитку, закріплених в Угоді про асоціацію між Україною та ЄС. Мета європейської та євроатлантичної інтеграції є ключовим стимулом для політичних та соціально-економічних реформ, реформування сектору безпеки та оборони, гармонізації законодавства з міжнародно-правовими нормами та демократичними принципами. **Гендерна рівність теоретично є невід'ємним складником усіх цих цілей, а також окресленою передумовою європейської інтеграції.**

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони відповідно до стандартів НАТО є вимогою євроатлантичної інтеграції та заявленим пріоритетом Кабінету Міністрів України з 2020 року.

9 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/89/2018#Text>

10 Розпорядження Кабінету Міністрів України № 244-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік». Джерело: урядовий портал. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetnih-dij-uryadu-na-2018-rik>

11 Постанова Кабінету Міністрів України № 471 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України». Джерело: урядовий портал. — Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>

У 2017 році віце-прем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Іванна Климпуш-Цинцадзе для просування політики ґендерної рівності в Україні звернулася до Секретаріату Кабінету Міністрів України з проханням провести **оцінювання ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони України** та відзвітувати про результати. Під час оцінювання, проведеного за підтримки організації «ООН-Жінки» та Урядовим офісом з координації європейської та євроатлантичної інтеграції, було виявлено низку системних проблем, зокрема:

- * недостатнє визнання актуальності ґендерної рівності у сфері реформування сектору безпеки та оборони;
- * низький рівень координації та впровадження ґендерної рівності в діяльність, програми та функції нагляду з реформування сектору безпеки та оборони;
- * низький рівень представництва жінок у секторі безпеки та оборони та участі в його діяльності;
- * поширеність дискримінації, випадків сексуальних домагань та сексуального насильства щодо жінок у секторі безпеки та оборони.

За результатами цього дослідження були докладені певні зусилля для інтеграції ґендерної рівності в контекст реформи сектору безпеки та оборони, принаймні на рівні розробки політики та риторики. Наприклад, починаючи з 2018 року ґендерна рівність була введена як компонент реформування сектору безпеки та оборони до **Річної національної програми «Україна-НАТО»** (далі Програма)¹². У Програмі-2020 зазначено, що забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО є вимогою євроатлантичної інтеграції, заявленим пріоритетом Кабінету Міністрів (2020) та компонентом державної політики. У рамках цієї Програми на 2020 рік Кабінет Міністрів визначив такі пріоритети діяльності з впровадження ґендерної рівності на підтримку євроатлантичної інтеграції:

- * **Впровадження європейських стандартів рівності жінок та чоловіків.** Це передбачає вдосконалення законодавчої бази, механізму ґендерної правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; здійснення ґендерного аналізу для інформування державних органів, які відповідають за прийняття рішень, ви-

12 Указ Президента України №189 «Про річну національну програму під егідою Комісії Україна-НАТО на 2021 рік». – Джерело: сайт Президента України – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/1892021-38845>

значення та формулювання цілей державної політики і розробки планів їх реалізації.

- * **Створення умов для забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільства.** Це включає подолання ґендерних стереотипів, які перешкоджають рівності в соціальному та професійному контекстах, запровадження інформаційних кампаній для покращення розуміння й підтримки ставлення та цінностей, які сприяють ґендерній рівності, також про виконання зобов'язань у рамках міжнародної ініціативи «Біарріц Партнерство». Це міжнародна ініціатива, направлена на просування рівних прав і можливостей для всіх людей. Вона передбачає зобов'язання у п'яти сферах: 1) розвиток безбар'єрного громадського простору, дружнього для сімей з дітьми та маломобільних груп, 2) навчання дітей принципам рівності між чоловіками та жінками, 3) запобігання насильству, 4) зменшення розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками та 5) розширення можливостей для чоловіків піклуватися про дітей.
- * **Реалізація пріоритетів відповідно до Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»** (див. нижче).

У 2020 році, з нагоди 20-ї річниці прийняття Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» Кабінет Міністрів України затвердив Національний план дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 до 2025 року¹³. Варто зазначити, що Національний план дій був розроблений та затверджений під час гострої зовнішньої збройної агресії Російської Федерації проти України. План передбачає реалізацію п'яти стратегічних цілей:

1. Забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо запобігання конфліктам, мирних переговорів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях і в усіх сферах, включно із сектором безпеки та оборони.
2. Створення ефективного механізму виявлення, запобігання та реагування державними органами на потреби жінок, чоловіків, хлопців та дівчат у сфері безпеки за допомогою розгалуженої системи державних органів та установ, громадських об'єднань та приватних підприємств.
3. Забезпечення дотримання принципів рівних прав та

¹³ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року». Джерело: офіційний вебпортал Верховної Ради України, 28.10. 2020. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

можливостей для жінок та чоловіків у процесі постконфліктного відновлення, розвитку та впровадження.

4. Забезпечення захисту від ґендерного та сексуального насильства (під час збройного конфлікту та в мирний час).
5. Розвиток та забезпечення інституційної спроможності виконавців Національного плану дій з метою ефективною реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека» відповідно до міжнародних стандартів.

У 2020 році були опубліковані **«Методичні рекомендації щодо впровадження ґендерних підходів у систему підготовки кадрів для сектору безпеки та оборони України»**¹⁴. Ці Рекомендації покликані зробити відчутний внесок у забезпечення впровадження ґендерної рівності на стратегічному, оперативному й тактичному рівнях освіти і науки у сфері безпеки та оборони. Наразі незрозуміло, чи були ці рекомендації реалізовані і яким чином. Теоретично їх реалізація передбачає систематичний перегляд навчальних програм, спрямований на виявлення прогалин з метою модернізації мови, підходів та концепцій відповідно до принципів ґендерної рівності. Проте в контексті української правової системи такі вимоги не є обов'язковими і можуть сприйматися лише як рекомендації. Утім, деякі навчальні заклади пропонують освітні курси з ґендерної проблематики в секторі безпеки та оборони, незалежно від згаданих вище рекомендацій.

У 2020 р. Міністерство внутрішніх справ України, профільне міністерство у сфері забезпечення правопорядку, затвердило **Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України**¹⁵. Серед іншого, цей документ затверджує офіційний механізм розслідування сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/ґендеру. Процедура передбачає, що до таких розслідувань мають бути залучені спеціалісти з ґендерної проблематики,

14 Розробка цього видання було здійснено в рамках проєкту ООН-Жінки «ґендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки» за фінансової підтримки Швеції. Методичні рекомендації було розроблено у співпраці команд експертного та педагогічного колективів із навчальних закладів безпеки та оборони в Україні, співробітниць та співробітників ООН-Жінки, Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, Урядового офісу з координації європейської та євроатлантичної інтеграції, Управління віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України.

Детальніше див.: «Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України». Джерело: офіс Управління віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, 2020. — Режим доступу: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

15 Наказ МВС України «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» // 21.04.2020 № 347. Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

які мають досвід у сфері безпеки та оборони, однак наразі немає даних із відкритих джерел про те, як це працює чи працюватиме на практиці. Було б доцільно, щоб Комітет з питань правоохоронної діяльності відіграв активну роль у моніторингу здійснення цієї процедури, зокрема із залученням окремих експертів і експерток та організацій громадянського суспільства, які мають відповідний досвід.

Кабінет Міністрів України також затвердив **Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності до 2025 року**¹⁶. У Концепції описано перешкоди на шляху просування гендерної рівності та визначено стратегії подолання цих перешкод. Метою Концепції, серед іншого, є покращення розуміння громадськістю цілей та обґрунтування державної політики гендерної рівності і сприйняття її як невід'ємного складника демократичної та правової держави.

Хоча Концепція стосується всіх сфер суспільства, вона також містить конкретні вказівки щодо утвердження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони. Зокрема, Концепція визначає стратегії просування порядку денного Жінки, мир, безпека. Це передбачає віднесення працівників сектору безпеки та оборони до цільової аудиторії. Концепція безпосередньо стосується необхідності подолання каскадних наслідків гендерних стереотипів у секторі безпеки та оборони, включно із тим, як ці стереотипи використовуються для підживлення гібридної агресії з боку Російської Федерації¹⁷. Варто зазначити, що на офіційному сайті Кабінету Міністрів є інформація про те, що під час розробки цієї Концепції була проведена консультативна нарада з Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики¹⁸. Міністерством культури та інформаційної політики розроблено план заходів щодо реалізації цієї Комунікаційної стратегії. Проте план діяльності ще не прийнято, і, як наслідок, Комунікаційна стратегія не була реалізована. Але з огляду на дії, що були реалізовані для реформування сектору безпеки та оборони, можна стверджувати, що цю Концепцію слід використовувати для інформування про зусилля із запобігання сексуальним і гендерним домаганням та дискримінації. Прикладом таких зусиль може бути і Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України, що

16 Розпорядження Кабінету Міністрів України Про затвердження Концепції комунікації у сфері гендерної рівності // 16 вересня 2020 р. – Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text>

17 Хоча в українському законодавстві немає офіційного визначення терміну гібридна агресія, цей термін використовувався для опису набору тактик, які застосовувала Росія для отримання переваг та дестабілізації України на внутрішньому та міжнародному рівні. Це включає використання дезінформації та пропаганди, руйнування дружніх чи продуктивних дипломатичних відносин та позбавлення ресурсів, зокрема енергії.

18 Міністерство культури та інформаційної політики України. Триває підготовка проєкту Комунікаційної концепції у сфері гендерної рівності / Міністерство культури та інформаційної політики України // 2 лютого 2021 року.

був прийнятий, але, очевидно, не реалізований.

Перелік додаткових документів, що сприяють просуванню ґендерної рівності та європейської інтеграції, включає:

*** Стратегічний оборонний бюлетень¹⁹:**

- захід 2.4.4. усуває бар'єри, що перешкоджають забезпеченню рівних можливостей чоловіків і жінок щодо їх активної і вагової участі в діяльності (функціонуванні) сил оборони;
- захід 2.3.3. запроваджує євроатлантичні принципи і стандарти до оцінки службової діяльності військовослужбовців;
- завдання 2.4 інтегрує ґендерну рівність в силах оборони у процеси рекрутингу, протягом військової служби, під час звільнення з військової служби та соціального захисту ветеранів;
- захід 5.4.7 забезпечує участь особового складу на посадах фахівців з ґендерних питань у багатонаціональних операціях, у тому числі під проводом НАТО.

*** Стратегія національної безпеки²⁰:**

- Пріоритет 57. Людський капітал – запорука майбутнього України. Для його розвитку, серед іншого, необхідно забезпечити рівні можливості жінок і чоловіків для реалізації та розвитку їх здібностей та потенціалу, а також сприяти безбар'єрності у різних аспектах життя людини.

*** Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року²¹:**

- рекомендація 2 підкреслює важливість систематичного навчання з прав жінок для всіх правоохоронних органів і військовослужбовців, а також впровадження та дотримання суворого кодексу поведінки для ефективного забезпечення дотримання прав людини.

19 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0063525-21#Text>

20 Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>

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

Досягнення

На додаток до розроблених та ухвалених документів, що зазначені вище, Україна має ряд додаткових здобутків у сфері гендерної рівності та реформуванні безпеки та оборони. У звіті Організації Об'єднаних Націй «Жінки в Україні» за 2020 рік²², зазначені наступні досягнення:

- * Зміцнення інституційних та координаційних механізмів національного органу з питань гендерної політики.

Створення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Постанови Кабінету Міністрів № 784 від 2 вересня 2020 р.²³), та запровадження посад радників та підрозділів з гендерних питань в органах виконавчої влади на національному та регіональному рівнях (Постанова Кабінету Міністрів № 930 від 9 жовтня 2020 р.²⁴).

- * Пріоритети політики гендерної рівності включені до плану дій Уряду

Програма діяльності Кабінету Міністрів України затверджена Постановою №471 від 12 червня 2020 р.²⁵ містить такі пріоритети, як виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», розробку та проведення інформаційних кампаній для боротьби з гендерними стереотипами, а також впровадження статистичних показників щодо рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

- * **Зобов'язання щодо реалізації Партнерства Великої сімки Біарріц.**

Україна приєдналась до Партнерства Біарріц та розробила план заходів з реалізації зобов'язань, взятих в рамках цієї міжнародної ініціативи, зокрема щодо припинення насильства щодо жінок і дівчат і сприяння рівним правам та можливостям для жінок і чоловіків в освіті, працевлаштуванні, догляду за дітьми та фізичному доступі до громадських місць.

- * **Президент України зобов'язався боротися з гендерним та домашнім насильством**

Відданість України у боротьбі з гендерно-обумовленим насильством та домашнім насильством була знову

22 UN report Women in Ukraine for 2020. Режим доступу: <http://unwomenukraine.annualreport.tilda.ws/page18091867.html>

23 Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2010-%D0%BF#Text>

24 Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deyaki-pitannya-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-i091020-930>

25 Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>

підтверджена Президентом в указі «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» від 21 вересня 2020 р.²⁶

Аналіз

Незважаючи на те що були здійснені ці безсумнівно важливі кроки, імплементація програмних документів все ще триває, і ще не повністю досягнуто запланованих результатів. Насправді може статися, що для повної реалізації цілей та визначених завдань знадобляться додаткова підтримка та ресурси.

Наприклад, в органах виконавчої влади на національному чи регіональному рівнях не були інституціоналізовані радники з ґендерних питань та ґендерні підрозділи. Це, ймовірно, вимагає зусиль з розбудови потенціалу, як-от найму і призначення відповідних кадрів. Кампанія по боротьбі з ґендерними стереотипами не була проведена, ймовірно, це вимагало ширшої координації зі ЗМІ та іншими відповідними державними органами, тобто Міністерством освіти та Міністерством соціальної політики. Так само статистичні показники не були запроваджені та/або збір даних ще не розпочато, оскільки це вимагає розробки значної та складної системи моніторингу та оцінки, що забезпечить послідовний та узгоджений збір та аналіз даних.

Нарешті, конкретні зусилля щодо сприяння рівним правам і можливостям жінок і чоловіків у різних сферах життя (освіта, робота, догляд за дітьми тощо) ще не здійснені. Проте це величезні зусилля, включно з підходом уряду до встановлення зв'язків з громадськістю. Необхідно внести значні структурні зміни в практику набору, відбору та утримання персоналу в усіх сферах діяльності. Утім, ці цілі політики залишаються похвальними зобов'язаннями. Якщо вони будуть реалізовані, вони сприятимуть утвердженню ґендерної рівності в Україні та справді утвердять Україну як світового лідера у її зусиллях щодо просування ґендерної рівності.

РОЗДІЛ III. КОМІТЕТИ ТА СЕКРЕТАРІАТИ: АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ:

I. Комітети і секретаріати: погляди
щодо актуальності ґендеру

II. Комітети і секретаріати: погляди
щодо взаємодії із зацікавленими
сторонами

III. Комітети і секретаріати:
погляди щодо внутрішньої
експертизи

IV. Наглядові функції Комітетів

V. Комітети і секретаріати: погляди
щодо рівності та недискримінації

Аналіз

I. Комітети і секретаріати: погляди щодо актуальності гендеру

Дані анкети та опитування секретаріатів Комітету національної безпеки та Комітету з питань правоохоронної діяльності, доповнені сімома відповідями Комітету з питань європейської інтеграції, показують, що загалом гендерний аналіз пропозицій щодо пропонованих до розгляду законопроектів не є поширеним явищем. Більше того, деякі члени і членкині секретаріатів комітетів припустили, що такий аналіз не є обов'язковою вимогою, а може здійснюватися лише за потреби. Крім того, було запропоновано збирання будь-якої інформації, включно з гендерним аналізом, в контексті підготовки та підтримки громадських слухань комітетів та/або публічних заходів, таких як круглі столи. Загалом, члени і членкині секретаріатів повідомили, що питання гендеру не входять до кола їхніх повсякденних функцій і фактично не вважаються релевантними на стратегічному, оперативному й тактичному рівнях реформування сектору безпеки та/або законодавчого регулювання. Наприклад, більшість опитаних співробітників і співробітниць секретаріатів вважають, що гендеру та гендерній рівності приділяється достатня увага в контексті реформи безпеки та оборони. Водночас вони повідомляють, що здійснення аналізу забезпечення гендерної рівності не є регулярною функцією. Натомість, працівники та працівниці Секретаріату Комітету з питань правоохоронної діяльності відзначили необхідність інтеграції діяльності з утвердження гендерної рівності в роботу Комітету.

Такий висновок було підтверджено опитуванням членів і членкинь Комітету національної безпеки та Комітету з питань правоохоронної діяльності. Лише 16% респондентів стверджували, що гендерний аналіз здійснюється та береться до уваги під час підготовки законопроектів. Крім того, інтерв'ю показали, що деякі депутати вважають, що гендерний аналіз не входить до їх компетенції чи кола обов'язків. Це узгоджується з результатами анкетування членів Секретаріату з питання, чи є гендерний аналіз законопроектів обов'язковим. Натомість деякі члени і членкині Комітету повідомили, що питанням забезпечення гендерної рівності приділяється достатньо уваги. Один депутат зазначив, що жінки мають бути залучені до комунікацій, а також до психологічних аспектів роботи, і що такий підхід полегшить жінкам виконання їхніх обов'язків, що надалі сприятиме створенню позитивної атмосфери в колективі. Інший депутат зауважив, що вперше до складу Комітету з 25 членів увійшли три жінки, і завдяки їхній присутності питання гендеру та протидії насильству були винесені на порядок денний.

Ці результати свідчать про розрив між проголошеною на державному рівні політикою та її впровадженням. Попри те, що здійснення ґендерного аналізу та утвердження ґендерної рівності є задекларованими цілями України, а також передумовами євроатлантичної та європейської інтеграції, існує мало доказів, окрім зобов'язань кількох осіб, що такі зусилля послідовно докладаються у контексті діяльності комітетів.

II. Комітети та секретаріати: погляди щодо взаємодії із зацікавленими сторонами

Ключові висновки:

За винятком Комітету з питань європейської інтеграції, який має угоду з ОГС, комітети не регулярно залучають громадянське суспільство і, як результат, не отримують необхідну експертизу з питань ґендерної рівності. Комітети, схоже, не використовують можливості Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики. Існує можливість отримання експертизи з питань ґендеру, безпеки й оборони від виконавчої влади, що можуть використовувати комітети у своїй діяльності.

Комітети повідомили про низький загальний рівень взаємодії з галузевими міністерствами. Це пов'язано як з відсутністю політичної волі, так і/або з переконанням у тому, що має існувати розподіл між виконавчою і законодавчою гілками влади. Проте деякі члени і членкині комітетів також згадували позитивні приклади взаємодії, коли галузеві міністерства залучали депутатів до обговорень з метою розв'язання проблем та стратегічного реагування. Міністерство оборони не надало інформації про наявність експертів та експерток з питань ґендеру, рівності та безпеки серед персоналу, радників тощо. Міністерство внутрішніх справ має призначеного координатора на рівні заступника міністра, який відповідає за структурний підрозділ, мережу ґендерних радників та консультантів (за підтримки «ООН-Жінки»). Як наслідок, комітети тут очевидно не отримують доступу до експертів із ґендерних питань та безпеки. Однак у жовтні 2020 року Кабінет Міністрів прийняв постанову № 930, яка вимагає запровадження радників з ґендерних питань та ґендерних підрозділів в органах виконавчої влади на національному та регіональному рівнях. Це могло б забезпечити підтримку та експертизу в рамках виконавчої влади для законодавчої.

Водночас Міністерство оборони призначило до 100 радників з ґендерних питань на місцевому рівні. Проте невідомо, чи мають вони належну кваліфікацію та/або рівень професійного розвитку, що передбачає сформованість необхідних для виконання цієї функції знань і навичок. Це сигналізує радше про представництво, а не про участь, що означає, що у Збройних силах є радники з ґендерних питань, але їхня фактична участь у консультуванні з питань ґендеру та безпеки може не бути значущою.

Тим часом члени і членкині Комітету (з питань європейської інтеграції) постійно повідомляють про те, що вони користуються висновками експертів, зокрема, з неурядових організацій. Найімовірніше, це вказує на використання досвіду іноземних спеціалістів і спеціалісток, зокрема працівників і працівниць посольств західних країн. Однак вар-

то зважати на те, що іноземний досвід може не завжди бути придатний для використання в українському контексті (опитані не зазначали, чи зарубіжна експертиза передбачає роботу з фахівцями й фахівчинями з питань гендерної рівності та РСБ.) Стосовно неурядових організацій представники Комітету з питань європейської інтеграції повідомили, що взаємодія з експертами й експертками, які представляють громадянське суспільство, є дуже плідною, відзначивши регулярну та безпосередню співпрацю з Платформою громадянського суспільства Україна – ЄС в рамках Угоди про асоціацію²⁷. Однак залишається невизначеним, наскільки така співпраця передбачає безпосередню взаємодію в гендерних питаннях та питаннях безпеки.

Опитування секретаріатів при комітетах дає підстави вважати, що в процесі виконання своїх функцій з підтримки діяльності комітетів працівники і працівниці секретаріатів залучаються до співробітництва з органами виконавчої влади, зокрема з профільними міністерствами. Респонденти повідомили про високий рівень довіри та задоволення від взаємодії з представниками та експертами інших державних органів. Повідомлялося, що успішна роз'яснювальна робота та співпраця втілювалися у проведенні спільних заходів та зустрічей, спільній роботі з підготовки правових актів та опрацювання звернень громадян. Однак, схоже, це не передбачало співпраці з Урядовим уповноваженим з гендерної політики – нібито ключовим урядовим органом з питань гендеру та гендерної рівності.

III. Комітети та секретаріати: погляди щодо внутрішньої експертизи

Ключові висновки:

У Головному науково-експертному управлінні та Головному юридичному управлінні Апарату Верховної Ради відсутня гендерна експертиза, що заважає управлінням надавати повну оцінку впливу законопроектів.

Інтерв'ю з народними депутатами і депутатками виявляють розбіжність між процедурною політикою і фактичною практикою щодо залучення експертів Верховної Ради. До них в основному входять Головне науково-експертне управління та Головне юридичне управління Апарату Верховної Ради України. Згідно з процедурою, усі законопроекти мають бути розглянуті Головним науково-експертним управлінням та Головним юридичним управлінням. Передбачається, що експерти аналізують документи на відповідність Конституції та міжнародним договорам, зважають юридичну, економічну та соціальну доцільність законопроектів та намагаються передбачити їх вплив на законодавство. Проте інтерв'ю свідчать про те, що комітети і, зокрема, народні депутати і депутатки насправді не беруть ці висновки до уваги. Це пов'язано з низкою різних чинників, зокре-

²⁷ Під егідою Угоди про асоціацію діють чотири органи: 1) Платформа громадянського суспільства; 2) Рада асоціації; 3) Комітет асоціації; 4) Парламентський комітет Асоціації. Ці органи покликані забезпечити належну роль громадськості в реалізації Угоди про асоціацію. Джерело: офіційний вебсайт української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС. – Режим доступу: <https://eu-ua-csp.org.ua/en/>

ма з переконанням, що експертиза Верховної Ради може бути недостатньо надійною. Наприклад, народні депутати повідомили, що іноді аналіз і висновки дослівно однакові для різних законопроектів. Депутати і депутатки також повідомили, що аналіз може бути поверховим і спиратися на загальні припущення або поширені погляди та думки, а не фактаж, пов'язаний з українським контекстом. У деяких випадках депутати можуть звертатися за консультацією до зовнішніх юридичних радників або отримати висновки від помічника з правових питань. **Існує думка, що внутрішні експерти й експертки Верховної Ради є політизованими, а отже – не завжди можуть надати об'єктивну інформацію.**

Раніше програма USAID ПАДА проводила навчання зі здійснення ґендерного аналізу законопроектів для працівників і працівниць секретаріатів кількох парламентських комітетів. На жаль, ця практика не була інституціоналізована, а вимога щодо такого аналізу не була закріплена на рівні внутрішніх процедур. Крім того, не всі учасники та учасниці цих тренінгів досі працюють в Апараті. Таким чином, нині маємо дуже мало співробітників і співробітниць зі спеціальними знаннями в галузі ґендеру та ґендерної рівності, які аналізують вплив законопроектів на жінок, чоловіків, хлопців та дівчат. Як наслідок, Головне науково-експертне управління та Головне юридичне управління, як правило, використовують «ґендерно нейтральну» мову як засіб інтеграції ґендеру в законопроекти.

Однак у контексті, в якому чоловіки, жінки, хлопці та дівчата мають документально підтвержені відмінності у їх потребах та досвідах у сфері безпеки, це може посилити ризики щодо безпеки та охорони. Це може створювати передумови до фактичної дискримінації як для населення, так і для працівників і працівниць установ безпеки та оборони. Положеннями Головного науково-експертного управління визначено відповідальність за «проведення комплексного науково-правового аналізу законопроектів». Здійснення ґендерного аналізу для оцінювання впливу законодавчих актів на жінок, чоловіків, хлопців і дівчат, а також визначення ступеня спрямованості законодавства на просування ґендерної рівності (рівні права, пільги та рівний доступ) є невід'ємною частиною цього аналізу.

IV. Наглядові функції комітетів

Ключові висновки:

Комітети не здійснюють функції утвердження гендерної рівності у сфері безпеки та оборони.

Результати опитування членів і членкинь комітетів свідчать про те, що можливість здійснення ними наглядових функцій обмежена. Фактично, 83% депутатів і депутаток повідомили, що їхні комітети не мали достатніх повноважень, щоб впливати на зусилля РСБ, зокрема:

- * функцій прямого контролю та нагляду, як-от впровадження та пов'язана звітність;
- * впливу на виконання та забезпечення рішень комітетів;
- * повноважень координувати роботу комітетів.

Варто наголосити, що законодавчий нагляд за сектором безпеки та оборони є ключовим елементом демократичного цивільного контролю за сектором безпеки.

Натомість, дані опитування працівників і працівниць секретаріатів свідчать про те, що підтримання моніторингової функції комітетів входить до сфери їхньої роботи. Співробітники та співробітниці секретаріатів повідомили, що вони мають повноваження запитувати інформацію у відповідних органів або запрошувати представників на зустрічі з метою оцінювання стану та результативності впровадження законодавства. Інформація, отримана за допомогою таких звітів та слухань, згодом може стати частиною висновку або вплинути на прийняття рішення комітетом.

Членів і членкинь комітету також запитали, чи розглядають вони звернення або вимоги громадян щодо безпеки та оборони або гендерної рівності. Опитані повідомили, що вони отримують запитання, пов'язані з безпекою та обороною, і відповідають на них, однак не отримували запитів щодо гендерної рівності у сфері безпеки та оборони. Респонденти і респондентки вважають, що це свідчить про відсутність у громадськості інтересу до цього питання. Варто зазначити, що ці твердження суперечать інформації, яка надійшла від суб'єктів громадянського суспільства: останні повідомляють, що активно намагаються залучити комітети до розв'язання питань гендеру, гендерної рівності й реформи безпеки та оборони (див. розділ IV).

ЗМІ також можна сприймати як форму неурядового нагляду за сектором безпеки та оборони. Комітети повідомили, що вони використовують соціальні мережі як засіб інформування громадськості та збирання інформації. Комітет національної безпеки має сторінку у мережі Facebook, за оновлення якої відповідає співробітник Секретаріату. У Комітеті з питань інтеграції України є штатний спеціаліст із медіакомунікацій, який відповідає за контент веб-сторінки Комітету у Facebook та веб-сайті Комітету на сайті Верхов-

ної Ради України. Натомість працівники і працівниці Комітету з питань правоохоронної діяльності повідомляють, що в них наразі немає окремого медіафахівця, який відповідав би за присутність у соціальних медіа, і зазначають, що навантаження на Секретаріат, як правило, не дає змоги підтримувати діяльність у цій сфері. Ця платформа використовується для поширення публічної інформації, а не для залучення громадськості. У будь-якому випадку, ні на веб-сайтах комітетів Верховної Ради, ні на відповідних сторінках у Facebook немає повідомлень про ґендер та ґендерну рівність та її актуальність для РСБ. Однак соціальні медіа створюють потенційну можливість інформувати та залучати громадськість до діалогу на цю тему, і принаймні в одному комітеті є співробітник, який займається веденням соціальних медіа.

V. Комітети та секретаріати щодо рівності та недискримінації

Ключові висновки:

Члени та членкині комітетів, співробітники і співробітниці секретаріатів стверджують, що немає перешкод для утвердження ґендерної рівності в секторі безпеки та оборони, водночас називають такі проблеми, як ґендерна дискримінація, домагання та ґендерні стереотипи, які заважають впровадженню ґендерної рівності в реформі безпеки і оборони.

Члени та членкині комітетів, співробітники і співробітниці секретаріатів загалом зазначають, що дискримінації в секторі безпеки та оборони немає, чоловіки і жінки мають рівний доступ до посад і отримують на цих посадах однакову оплату. Вони також повідомляють, що існує механізм подання скарг у випадках, якщо хтось зазнає сексуальних чи ґендерних домагань або дискримінації, але таких скарг досі не надходило. Водночас, у відповідь на запитання було відзначено, що основними проблемами, які перешкоджають забезпеченню рівності між чоловіками й жінками в Україні, є дискримінація, сексуальні та ґендерні домагання, а також панівні стереотипи щодо роботи та професій, які найкраще пасують чоловікам на відміну від жінок. Більше того, 86% опитаних співробітників і співробіниць секретаріату стверджували, що в секторі безпеки та оборони є чинники, які перешкоджають ґендерній рівності.

Ця суперечність виявляє загальну проблему у сфері ґендерної рівності. Хоча здебільшого можна говорити про загальне визнання необхідності докладати зусилля для досягнення ґендерної рівності та існування бар'єрів щодо встановлення правової рівності *де-юре*, дуже мало людей бажають або здатні визнати вплив фактичної практики в контексті свого конкретного професійного чи особистого середовища. Наприклад, індивідуальні та інституційні практики часто є результатом панівних ґендерних ролей і стереотипів, які визначають, чи дотримуються закони та якою мірою. На національному рівні цей феномен зустрічається по всьому світу, коли *де-юре* є чинним закон про запобігання дискримінації за ознакою ґендеру й статі, але фактична практика в суспільстві така, що жінки й дівчата не мають однакового з чоловіками й хлопцями доступу до

прав, можливостей і ресурсів. Наприклад, у 1970 році в жодній економіці не було здійснено комплексних законодавчих реформ для просування ґендерної рівності на робочих місцях, а вже до 2019 року 113 зі 190 економік зробили це²⁸. Попри це, середній відсоток жінок, що працюють, залишається на рівні близько 52%, і цей показник дуже мало змінився з 1990 року²⁹. Це ілюструє актуальність ґендерних ролей і те, як покладена на жінок відповідальність за сім'ю та дітей де-факто обмежує їхній вибір щодо працевлаштування незалежно від законодавчої бази.

Аналіз

Урядові програми, концепції, процедури та вказівки, видані протягом останнього року, окреслюють обов'язок державних органів здійснювати ґендерний аналіз та просувати ґендерну рівність, серед іншого, у контексті РСБ. Водночас, думки членів і членкинь комітетів, співробітників і співробітниць відповідних секретаріатів про те, чи докладаються такі зусилля на регулярній основі і чи мають вони застосовуватися частіше, ніж час від часу, неоднозначні. У контексті перевантаження і недостатнього ресурсного забезпечення комітетів і секретаріатів зрозуміле їхнє доволі скептичне ставлення до додаткової роботи. Однак якщо в комітетах і секретаріатах панує уявлення, що ґендерна проблематика розглядається виключно як сфера відповідальності жінок і обмежується ґендерним насильством та дискримінацією, можна припустити, що ця тема не розглядається як актуальна в контексті роботи більшості комітетів.

Так само, якщо роль жінок у комітетах та як співробітниць секретаріатів розглядається, як правило, через призму традиційних ґендерних ролей, де жінки відповідають за сприяння комунікації та забезпечення психологічно сприятливого робочого середовища, то мета ґендерної рівності не може бути досягнутою. Скоріше, ґендерні стереотипи³⁰ можуть формувати такі підходи та практику комітетів, що обмежують повну й вагому участь жінок (і чоловіків). Гармонійне функціонування комітетів залежить від їхньої ефективності та результативності, тож це, ймовірно, є обов'язком насамперед керівництва комітетів, потім уже їх членів загалом, а не виключною відповідальністю жінок.

28 The World Bank, 2020, *5 Gender Equality: Legal Progress Toward Gender Equality*. – Retrieved from: <https://datatopics.worldbank.org/sdgateas/goal-5-gender-equality/>

29 The World Bank, 2020, *5 Gender Equality: Legal Progress Toward Gender Equality*. – Retrieved from: <https://datatopics.worldbank.org/sdgateas/goal-5-gender-equality/>

30 Ґендерні стереотипи — це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків і жінок наділяють певними характеристиками та функціями, що визначені й обмежені їхньою статтю. Ґендерні стереотипи — серйозна перешкода на шляху досягнення реальної ґендерної рівності, вони призводять до дискримінації за ознакою статі. Джерело: Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 роки. — Режим доступу: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>

Хоча деякі члени і членкині комітетів та співробітники й співробітниці секретаріатів, схоже, прагнуть просувати ґендерну рівність у контексті РСБ, існує потреба втілити в життя концепцію ґендеру та ґендерної рівності. Ці концепції не можуть існувати в теорії. Їх необхідно сформулювати таким чином, щоб вони резонували на практиці: на стратегічному, оперативному й тактичних рівнях. Ця крива засвоєння знань частково є результатом співпраці з експертами – тими, хто має спеціальні знання і досвід у питаннях ґендерної рівності та РСБ у профільних міністерствах, установах безпеки та оборони, інших державних органах, міжнародній спільноті чи громадянському суспільстві. Реформа сектору безпеки і належне управління сектором безпеки та оборони вимагають, щоб інституції безпеки та оборони відображали потреби і реалії життя чоловіків і жінок, хлопчиків і дівчат у межах установи та в контексті оперативної діяльності й відповідали їм.

Один депутат поділився своїми міркуваннями стосовно того, що жінки – членкині Комітету найбільш придатні для комунікаційної роботи, яка була б легшою для них і забезпечувала б успішну участь у роботі Комітету. Коли жінкам доручають завдання, які визначаються як «легші», це підриває сприйняття жінок як компетентних спеціалісток, а також може викликати обурення чоловіків тим, що жінкам дають «легші» завдання. Такі міркування відображають ґендерні стереотипи, які Програма та Концепція 2020 року (до 2025 року) покликані подолати на шляху просування ґендерної рівності.

Непоследовність у впровадженні ґендерної рівності (і здійснення ґендерного аналізу) серед комітетів та їхніх секретаріатів відображається у процесі розробки законодавства, у взаємодії (або її відсутності) із зацікавленими сторонами та експертами, а також у тому, наскільки якісно комітети виконують свої наглядові функції. Якщо комітети не вважають ґендерну рівність актуальною, тоді:

- * ґендерний аналіз не вимагається;
- * представників і представниць, експертів та експерток інших державних органів не запрошуватимуть до участі в цих питаннях,
- * представників і представниць громадянського суспільства та іноземних експертів та експерток не запрошують для надання висновків із цих питань;
- * у звітах та свідченнях щодо дотримання законодавства на вимогу комітетів (через секретаріати) ці питання не висвітлюються.

Це явище може створити сприятливе середовище для негативного каскадного ефекту. Якщо члени і членкині комітетів та їх секретаріатів дотримуються ґендерних стереотипів і упереджень, дуже ймовірно, що у повсякденній практиці не враховуватимуться ґендерні аспекти і не докладатимуться зусилля задля досягнення ґендерної рівності.

РОЗДІЛ IV. ОРГАНІЗАЦІЇ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА: АНАЛІЗ ТА ВИСНОВКИ

I. Неурядові організації: погляди на гендерну рівність та реформу безпеки та оборони

II. Неурядові організації: погляди щодо участі в законодавчих процесах

III. Неурядові організації: погляди щодо пріоритетів реформи безпеки та оборони

Аналіз

I. Неурядові організації: погляди на гендерну рівність та реформу безпеки та оборони

Ключові висновки:

Представники і представниці громадянського суспільства мають відповідну експертизу і готові підтримувати реформу безпеки та оборони.

Неурядові організації (НУО), що здійснюють боротьбу проти гендерного насильства, займаються просуванням гендерної рівності та прав людини, сприяють реформуванню сектору безпеки, а також розв'язанню конфліктів, розбудові миру та забезпеченню стабільності, вважають себе критичною силою, яка стоїть за реформою безпеки та оборони. Неурядові організації стверджують, що їхня участь у розробці та впровадженні законодавчих документів, а також у нагляді за їх дотриманням сприяє підвищенню обізнаності та відкритості виконавчої й законодавчої гілок влади щодо цілісних концепцій гендерної рівності та РСБ. Представники НУО вказують на чіткий зв'язок між гендерною рівністю і РСБ та зазначають:

Гендерна рівність є однією з головних ознак реформи оборонного сектору України, яка прагне вступити до НАТО. Це питання важливе як для чоловіків, так і для жінок. Йдеться про підвищення якості служби, забезпечення рівного доступу чоловіків і жінок до проходження служби, прийняття рішень, створення умов для проходження служби жінками, а головне – про те, щоб служба була безпечною для чоловіків і жінок. Гендер – це соціальна конструкція. Гендер не може диктувати соціальну роль чоловіка чи жінки. Тим не менш, ми все ще бачимо чоловіків і жінок, які стикаються зі стереотипами, сформованими біологічним детермінізмом.³¹

Неурядові організації озвучують важливі зв'язки між гендером, гендерною рівністю і РСБ. Зокрема йдеться про необхідність:

- * протистояти гендерним стереотипам, які продовжують диктувати правила розподілу чоловіків і жінок за ролями, рангами та підрозділами в установах безпеки та оборони;
- * забезпечити рівний доступ до якісної та відповідної уніформи, обладнання, об'єктів інфраструктури та послуг (наприклад, медичних) для жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони (відзначають, наприклад, що жінкам-військовим видають чоловічу спідню білизну);
- * подолати сексуальні та гендерно зумовлені домагання, дискримінацію та зловживання/насильство, що спостерігаються в установах безпеки та оборони, а також у контексті оперативної діяльності;

31 Цитата з Анкети для організацій громадянського суспільства, які займаються питаннями гендерного насильства, гендерної рівності, прав людини, реформи/нагляду за сектором безпеки, вирішення конфліктів і миру та стабільності.

- * забезпечити жінкам дієву можливість впливати на прийняття рішень та формування політики та законодавства з питань безпеки та оборони (зауважуючи, що це є частиною порядку денного «Жінки, мир, безпека» та вимогою євроатлантичної інтеграції);
- * запровадити Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України та розширити можливості для рівного доступу жінок до наукових знань з питань безпеки та до військової освіти.

II. Неурядові організації: погляди щодо участі в законодавчих процесах

Ключові висновки:

Представники і представниці громадянського суспільства намагаються впливати на законодавчі ініціативи, але повідомляють про перешкоди при взаємодії з комітетами.

Неурядові організації повідомляють про використання різноманітних механізмів участі в законодавчих процесах. Вони охоплюють участь у засіданнях комітетів, у прямій і непрямій адвокації з депутатами і депутатками, представниками й представницями уряду, ініціювання дискусій на визначені теми, а також подання пропозицій, звітів про дослідження і надання даних. Неурядові організації також взаємодіють із широкою громадськістю з метою поширення обізнаності з питань ґендеру, отримання вихідних даних, а також для того, щоб заручитися підтримкою.

Проте 60% респондентів НУО зазначили, що вони стикаються з перешкодами в спілкуванні з комітетами, секретаріатами та іншими державними органами і їх представниками. Дані інтерв'ю свідчать про те, що ці бар'єри вважаються результатом непорозуміння і упереджень щодо теми ґендерної рівності, а також ролі НУО в її утвердженні. Наприклад, представники і представниці НУО повідомляють про те, що вони стають об'єктами і свідками сексистських коментарів³², жартів і неналежного ставлення серед членів комітетів. Вони зазначають, що деякі члени комітетів не вважають дотримання умов ґендерної рівності для чоловіків і жінок важливим або необхідним. Наприклад, побутує переконання, що жінки не є цінним людським ресурсом для Збройних сил. Таким чином, НУО зазначають, що настрої на підтримку традиційних ґендерних ролей, які відповідають поширеним ґендерним стереотипам, є перешкодою для їхньої участі в законодавчому процесі у сфері ґендерної рівності та РСБ.

32 Сексизм — це будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на переконанні, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать. Джерело: наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах». — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20>

Представниці та представники НУО виявили, що члени комітетів іноді застосовують структурні бар'єри для перешкоджання їхній участі у процесах законотворення та здатності робити свій внесок. Ідеться про затягування процедур, ігнорування дзвінків, електронних листів чи інших повідомлень, а також аргументацію, що тема не входить до їхньої компетенції. Також опитані представники і представниці НУО повідомили, що їх не запрошують на засідання (або слухання) комітетів і не дозволяють їх відвідувати, заявляючи, що ця сфера співпраці ще не «розвинулася». Наприклад, Жіночий ветеранський рух активно виступає за ухвалення «законопроєкту про військові злочини», однак відповідний комітет майже або взагалі не залучає представниць цієї НУО до співпраці, а в деяких випадках чинить прямий спротив їхнім зусиллям з адвокації. Утім, слід зазначити, що практика спілкування різних комітетів з неурядовими організаціями відрізняється. Так, деякі комітети встановили довготривалі партнерські відносини з НУО. Насамперед йдеться про Комітет з питань європейської інтеграції. Проте, на жаль, Комітет з питань національної безпеки та Комітет з питань правоохоронної діяльності не налагодили практики спілкування з НУО і, більше того, схоже, не розглядають ґендер або ґендерну рівність як важливу, тим паче пріоритетну, тему.

III. Неурядові організації: погляди щодо пріоритетів реформи безпеки та оборони

Ключові висновки:

Представниці та представники громадянського суспільства визначили основні законодавчі пріоритети для забезпечення ґендерної рівності в реформуванні сектору безпеки та оборони, які відповідають зазначеним Урядом пріоритетам.

Неурядові організації називають низку пріоритетів щодо забезпечення ґендерної рівності й реформи сектору безпеки та оборони. При цьому НУО, які брали участь в опитуванні, погоджуються, що одним із головних пріоритетів реформи безпеки та оборони в Україні є розв'язання проблеми запобігання та подолання ґендерного насильства в Збройних силах. За даними анонімного опитування, проведеного серед ветеранів у рамках проєкту «Невидимий батальйон 3.0: сексуальні домагання у військовій сфері в Україні», понад 80% респондентів зазначили, що були свідками або постраждали від ґендерного насильства в українській армії. Оскільки опитування не є репрезентативним, воно не дає точного уявлення про масштаби ґендерного насильства в армії, зокрема про те, наскільки часто жертвами ґендерного насильства стають чоловіки. Однак воно показує, що існує значна відмінність у ставленні до жінок-військовослужбовиць. На відміну від чоловіків-військовослужбовців, жінки набагато частіше зазнають ґендерного насильства та пов'язаної з цим неправомірної поведінки.

Хоча існує гаряча лінія для повідомлення про переслідування, вона не є анонімною, більш того, передає інформацію від абонентів до їхніх підрозділів – не дивно, що

до неї не звертаються. На додачу до цього, законодавство, що регулює гендерне насильство у Збройних силах, покладає тягар доведення своєї правоти на потерпілу сторону. Крім того, в законах немає чіткого формулювання механізму подання скарги, який гарантував би захист скажника від помсти, а також процесу розслідування та стандартів доведення чи механізму допомоги. Варто зазначити, що європейські дослідження показують, що 30–50% жінок і 10% чоловіків зазнали певної форми сексуальних домагань.³³ Можливо, ще більш вражаюче є те, що в період з 2001 до 2007 року у 2648 жінок та 732 чоловіків із вибірки солдатів збройних сил Сполучених Штатів, які користувалися послугами служб психічного здоров'я, були виявлені ознаки військової сексуальної травми (від гендерного насильства до повторних сексуальних домагань).³⁴ Ці дані показують, що гендерне насильство є проблемою не лише для жінок. Йдеться радше про рівність, перешкоди для згуртування й ефективного функціонування інститутів безпеки та оборони загалом.

Як зазначалося вище, у 2020 році Міністерство внутрішніх справ профільне міністерство у сфері правоохоронної діяльності, затвердило **Порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України**³⁵. Ця процедура започаткувала офіційний механізм розслідування сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі/гендеру. Крім того, процедура передбачає, що до таких розслідувань мають бути залучені фахівці з гендерної проблематики, які мають досвід у сфері безпеки та оборони, однак наразі немає інформації про те, чи ця вимога реалізується та яким чином. Тож не зрозуміло, чи був цей Порядок застосований та впроваджений на практиці та чи справді фахівці з гендерної проблематики залучаються до його впровадження і застосування. Попри це, згаданий Порядок має стати поштовхом для боротьби з сексуальними та гендерними домаганнями, дискримінацією та насильством у Збройних силах. Громадські організації, такі як «Невидимий батальйон», який складається із жінок-ветеранок Збройних сил України, мали б широкі можливості для управління, розробки, впровадження та моніторингу такої процедури.

33 Sexual harassment at the workplace in the European Union / European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998. — Retrieved from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9c49e8af-2350-46dc-9f4b-cc2571581072>

34 Kimerling R, Street A.E., Pavao J, Smith M., Cronkite R., Holmes T., and Frayne S. 2010. Military-related sexual trauma among Veterans Health Administration patients returning from Afghanistan and Iraq. *Am J Public Health*. 100(8):1409-1412. Retrieved from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2901286/>

35 Наказ Міністерства внутрішніх справ України № 347 «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України». Джерело: офіційний вебпортал Верховної Ради, 21.04.2020. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

Неурядові організації відзначають, що окрім сексуальних і ґендерних переслідувань і дискримінації, а також сексуального насильства в установах безпеки та оборони існує низка інших перешкод на шляху впровадження ґендерної рівності. До них належить **відсутність**:

- * рівного доступу до наукових знань у сфері безпеки та військової освіти (зокрема, для підвищення кваліфікації);
- * прозорості у доборі, відборі, призначенні та просуванні по службі персоналу органів безпеки та оборони;
- * політичних механізмів, які б підтримували та стимулювали рівну сімейну відпустку (відпустка матерям і батькам у зв'язку з народженням дитини) та забезпечували підтримку сімей (догляд за дітьми, початкова освіта, консультування);
- * відповідної сучасної форми, обладнання та об'єктів інфраструктури, рівнодоступної як для чоловіків, так і для жінок, які працюють у сфері безпеки та оборони.

Представниці неурядових організацій вважають, що багато з цих бар'єрів є результатами поєднання застарілого законодавства, відсутності професійних стандартів та поширеності ґендерних стереотипів і упереджень, які відкидають та применшують вагомість внеску жінок у роботу сектору безпеки та оборони. Варто відзначити, що, за даними Офісу віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, 23,6% особового складу Збройних сил України (понад 58 тис.) становлять жінки³⁶.

Тут важливо наголосити, що метою ґендерної рівності є не лише розв'язання питання про статус і місце жінок у суспільстві, особливо в контексті системи безпеки та оборони. Тоді як ґендерна нерівність завдає непропорційної шкоди жінкам, чоловіки також потерпають від цієї нерівної соціальної структури. У контексті безпеки та оборони це означає, що суспільство покладає на чоловіків тягар ризику власною безпекою, здоров'ям та життям. Справді, чоловіки частіше стають інвалідами (або гинуть) на службі й потім стикаються з труднощами у доступі до фінансової компенсації/допомоги, житла, консультування та медичної допо-

36 Джерело: офіс віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. — Режим доступу: <https://www.facebook.com/UA.EU.NATO/posts/3631048837009710>.

моги³⁷. Це свідчить про необхідність критично переглянути та реформувати служби ветеранів, зокрема в тому, що стосується послуги, які надаються овдовілому подружжю у разі смерті в бою або з причин, пов'язаних зі службою.

Члени і членкині неурядових організацій відзначають, що жінки, які працюють в установах безпеки та оборони, частіше втрачають можливість професійного розвитку та підвищення кваліфікації через відпустку з догляду за дитиною. Наприклад, політика щодо відпусток для жінок була розроблена таким чином, щоб вони могли працювати, маючи при цьому час на виховання дітей. Це передбачає повторне призначення жінок на «простіші умови служби» під час виховання дітей віком до трьох років, що для чоловіків неможливо. Крім того, жінки, які самотійно виховують дітей до чотирнадцяти років (є єдиними утримувачами сім'ї) або дитину з інвалідністю, не можуть бути переведені на нижчу посаду без їхньої згоди. Натомість, якщо чоловік самотужки виховує дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, перевести його на нижчу посаду можна без його згоди. Після народження дитини чоловіки мають доступ до такої самої відпустки для догляду за дитиною, як і жінки, але через стереотипи вони, як правило, не оформлюють її (через страх потенційних негативних наслідків для кар'єри чи взаємодії з іншими чоловіками).

Нарешті, чоловіки-військовослужбовці, на відміну від жінок-військовослужбовиць, частіше зазнають суворого покарання за правопорушення під час несення служби у Збройних силах. Зокрема, йдеться про тримання в дисциплінарному батальйоні, арешт із затриманням на караулі та застосування зброї проти затриманих з метою припинення спроб утечі. Чоловіки-військовослужбовці також можуть потерпати від нерівного ставлення чи опинитися у не вигідному становищі в питаннях доступу до роботи за сумісництвом, виплат у зв'язку зі смертю годувальника, можливо-стей відрядження (у випадку офіцерів), розподілу денної уніформи.

Згідно з даними «Інформаційно-навчального посібника для фахівців сектору безпеки: жінки, мир і безпека», розробленого у 2018 році ОБСЄ для Міністерства внутрішніх справ України та Національної поліції, дві третини

37 Plümper, Thomas and Neumayer, Eric. "The Unequal Burden of War: The Effect of Armed Conflict on the Gender Gap in Life Expectancy," // International Organization. 2006. Vol 60. No 3. P. 723-754.

Проте жінки також зазнають перешкод у доступі до підтримки та допомоги після поранення і втрати працездатності. Див.: «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. // Інститут гендерних програм, ООН Жінки. — Режим доступу: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/invisible%20battalion%20uk.pdf>

внутрішньо переміщених осіб становлять жінки та діти.³⁸ В українському контексті саме жінки несуть найбільший тягар догляду за дітьми, подружжям з інвалідністю, літніми родичами. У контексті внутрішнього переміщення це створює величезний тиск на жінок у зв'язку з потребою виконувати подвійну функцію: матеріального забезпечення та піклування про сім'ю, маючи при цьому незначний доступ до соціальних послуг (працевлаштування, житло, освіта, медичне обслуговування тощо) або фінансової підтримки.

З іншого боку, демобілізованим військовослужбовцям може бути складно повернутися до цивільного життя, оскільки вони мають незначний доступ до системи підтримки або взагалі не мають такого доступу. Справді, у зв'язку з панівними ґендерними стереотипами, від військовослужбовців очікується, що вони будуть служити в зонах конфлікту і брати участь у бойових діях, не озвучуючи при цьому скарг та залишаючись стійкими до психологічних травм у процесі виконання службових обов'язків. Це суперечить результатам сучасних наукових досліджень, які виявили, що травматичний досвід пережитої події, яка поєднує страх, жахіття або страждання з фактичною або уявною втратою контролю, справляє відчутний нейробіологічний вплив (вплив на мозок).³⁹ Чоловіки та жінки, демобілізовані без належної психологічної підтримки, частіше відчувають наслідки посттравматичного стресового розладу. Це може підвищити ризик міжособистісного насильства та насильства з боку інтимного партнера (включно з домашнім насильством та жорстоким поводженням з дітьми), особливо серед чоловіків⁴⁰, що спричиняє каскадну проблему безпеки для жінок і дітей.

Аналіз

Ці приклади наслідків ґендерної нерівності показують, якою гострою є потреба в реформуванні інститутів безпеки та оборони, а також в оновлених процедурах і правилах, які керують плануванням і здійсненням операцій у секторі безпеки та оборони. Приклади демонструють також каскадні й перехресні наслідки нерівності, які призводять до негативних наслідків для жінок, а також для чоловіків у

38 Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з ґендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Ковальчук Л.Г., Козуб Л.І., Левченко К.Б., Легенька М.М., Сулова О.І.: Організація з безпеки і співробітництва в Європі. – Київ, 2017. Режим доступу: <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/386423>

39 Lonsway & Archambault. 2021. *Effective Victim Interviewing: Helping Victims Retrieve and Disclose Memories of Sexual Assault*, End Violence Against Women International Training Module, Retrieved from <https://evawintl.org/courses/evawi-06-effective-victim-interviewing-helping-victims-retrieve-and-disclose-memories-of-sexual-assault/>

40 Elsie Breet, Soraya Seedat and Ashraf Kagee. "Posttraumatic Stress Disorder and Depression in Men and Women who Perpetrate Intimate Partner Violence" // *Journal of Interpersonal Violence*. 2019. 34(10). – P. 2181–2198.

секторах безпеки та оборони. З цих причин ґендерна рівність була визначена в європейських та євроатлантичних нормативних документах як критична для розвитку загалом, а також специфічна для реформи безпеки та оборони.

Такий підхід полягає в тому, щоб **робити правильні речі**, пропагуючи справедливі та рівні права, можливості вибору та доступу до ресурсів; і **робити ці речі правильно**, прагнучи до організаційної згуртованості, інституційної та оперативної ефективності.

- * Бар'єри на шляху повноцінної та якісної участі **підривають організаційну згуртованість**, коли персонал не зацікавлений у роботі та не відданий своїй організації.
- * **Інституційна ефективність знижується**, коли персонал призначається на посади, отримує ранги чи розподіляється на підрозділи на основі ґендерних стереотипів – (хто для якої ролі найкраще відповідає в силу ґендерної приналежності), а не здібностей (навички, знання та особистісні якості) і потенціалу (потенційні навички, знання та особистісні якості).
- * **Ефективність роботи знижується**, коли організаційні умови не сприяють успішній роботі військовослужбовців і військовослужбовиць. Йдеться про культуру переслідування, цькування і дискримінацію, неналежне забезпечення уніформою, обладнанням та відсутність інфраструктури, а також відсутність послуг із підтримки, зокрема медичного обслуговування, консультування та допомоги у випадку інвалідності.

Ефективне використання людських ресурсів у сфері безпеки та оборони ґрунтується на спроможності та потенціалі, а не на ґендері

У 2015 р. перші дві жінки (із 17) успішно закінчили Школу рейнджерів армії США та увійшли до складу сил спеціального призначення. У цьому прикладі цікаво не те, що лише дві жінки досягли успіху, а радше те, що дві жінки досягли успіху, тоді як 286 їхнім колегам-чоловікам це не вдалося зробити! Це ілюструє важливість визнання індивідуальних можливостей і здібностей, а не визначення кращої кандидатури для певного рангу, ролі чи підрозділу на основі стереотипних ґендерних ролей.

- Calamur, K. 2015. "Women, History, and the Army Ranger School: This Friday, two female soldiers will graduate from the elite program.", The Atlantic, Джерело: <https://www.theatlantic.com/national/archive/2015/08/women-army-ranger-school/401615/>

Україна має можливість підвищити ефективність та результативність свого сектору безпеки та оборони шляхом утвердження ґендерної рівності в контексті зусиль РСБ. Більше того, такі зусилля відповідають умовам європейської та євроатлантичної інтеграції. Ґендерна рівність та реформа сектору безпеки дають можливість **робити правильні речі та робити ці речі правильно!**

РОЗДІЛ V. СТРУКТУРНІ АСПЕКТИ ЗАКОНОДАВЧОГО ТА НАГЛЯДОВОГО ПРОЦЕСІВ

Ключові висновки:

У комітетах та їхніх секретаріатах наразі недостатньо людських ресурсів для виконання наглядових функцій.

Дані опитувань та інтерв'ю з членами і членкинями комітетів демонструють обмеженість функції нагляду. Незрозуміло, чи є це наслідком відсутності конкретних вказівок у повноваженнях комітетів, результатом надмірного навантаження на них, неусвідомлення важливості цієї ролі чи, що більш вірогідно, поєднанням усіх трьох причин. Справді, нагляд за безпекою та обороною є ключовим для демократичного громадського контролю і, крім того, відіграє невід'ємну роль у забезпеченні законодавчої діяльності та контролю за її ефективністю. Представники і представниці Комітету з питань національної безпеки та Комітету з питань правоохоронної діяльності повідомляли, що наразі розглядається питання посилення наглядових функцій комітетів, зокрема щодо звітування урядом про дотримання вимог законодавства. У цьому контексті було б ідеально усунути всі потенційні бар'єри, які перешкоджають ефективному здійсненню наглядової функції:

1. Окреслити наглядову роль комітетів, встановивши важливість запиту звітів та проведення на регулярній основі (щоквартально, двічі на рік або щорічно) слухань, які подавали б результати ґендерного аналізу та окремі дані щодо кожного ґендеру.
2. Укомплектувати штат секретаріатів фахівцями та фахівчинями, у віданні яких перебували б управління запитам на інформацію та підготовка документів і звітів для слухань комітетів, планування розкладу, комунікація із відповідними експертами, зокрема з тими, хто має спеціальні знання в галузі ґендерної рівності та РСБ, а також координація отриманих даних.
3. Вимагати від комітетів підзвітності перед інституціями безпеки та оборони, а також перед виконавчою владою про висновки, аналізи та рекомендації щодо впровадження ґендерної рівності.

Цікаво, що комітети були одностайні у своєму висновку про необхідність виділення додаткових ресурсів для забезпечення їм можливості виконувати всі свої функції. На думку опитаних депутатів та депутаток, збільшення чисельності секретаріатів безпосередньо покращить ефективність планування та організації діяльності комітетів. За словами одного зі співробітників Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу, потенціал можна збільшити за рахунок:

- * максимального використання системного аутсорсингу;
- * підвищення мотивації працівників та працівниць секретаріату;
- * підсилення авторитету Комітету шляхом надання йому обов'язкового статусу розгляду законопроектів;
- * створення систем/таблиць для листування та зв'язку;
- * посилення та стандартизації процедур і систем охоплення та взаємодії.

Варто наголосити, що для того, аби комплексні концепції ґендерної рівності та реформування сектору безпеки розглядалися предметно, необхідно підсилити потенціал комітетів. Наразі члени і членкині комітетів заявляють, що працюють на максимумі – як і працівники й працівниці секретаріатів. Тому комітети не можуть додавати теми для огляду, розгляду та аналізу до переліку своїх обов'язків перш ніж буде збільшено їх штат. Це може зашкодити поточним робочим процесам, а також плануванню, організації, координації та комунікації, що здійснюються комітетами.

Крім того, Головне науково-експертне управління та Головне юридичне управління повинні мати у своїх штатах принаймні персонал зі спеціальними знаннями з питань ґендеру, ґендерної рівності та сфери безпеки й оборони.

Урядова політика наразі окреслює вимоги держави, виконавчої та законодавчої влади щодо проведення ґендерного аналізу та визначення стратегій для просування ґендерної рівності в контексті розвитку та реформ. Це означає, що органи, які здійснюють аналіз та експертизу законопроектів, щонайменше, повинні мати персонал, який володіє необхідними навичками та знаннями. На додачу до цього, комітети мають бути обізнані з тим, наскільки профільні міністерства і установи безпеки та оборони укомплектовані представниками і представницями, персоналом зі спеціальними знаннями з питань ґендерної рівності та безпеки й оборони – і регулярно звертатися до цих фахівців і фахівчинь за консультаціями у процесі розробки, впровадження та моніторингу законодавчих актів.

РОЗДІЛ VI. РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ВИСНОВКИ

Рекомендації щодо процесу

Структурні рекомендації

Пріоритетні рекомендації у сфері
законотворення

Поширення перспективних
практик

Висновки

Рекомендації щодо процесу

- * Реалізація чинної урядової доктрини та політики щодо гендерної рівності в контексті законодавчих процесів шляхом проведення гендерного аналізу та визначення стратегій просування гендерної рівності в законодавстві у сфері безпеки та оборони.
- > Необхідною умовою є наявність у співробітників і співробітниць Головного науково-експертного управління та Головного юридичного управління достатніх знань для регулярного проведення гендерного (та безпекового) аналізу, призначення та/або визначення гендерних радників зі спеціальними знаннями з питань гендерної рівності та РСБ у Міністерстві внутрішніх справ і Міністерстві оборони (як мінімум), також формування переліку експертів з питань гендерної рівності та РСБ (міжнародні та ОГС), які можуть брати участь у розробці законодавчих актів і здійсненні моніторингу.
- > Слід детально визначити обсяг наглядової функції комітетів та визнати важливість запитів звітів і проведення на регулярній основі (щоквартально, двічі на рік чи щорічно) слухань, на які подавалися б результати гендерного аналізу та окремі дані щодо кожного гендеру; і зобов'язати комітети бути підзвітними перед інституціями безпеки та оборони, а також перед виконавчою владою щодо своїх висновків, аналізу та рекомендацій щодо впровадження гендерної рівності.
- > Важливо використовувати досвід неурядових організацій та представників і представниць громадянського суспільства з метою підтримки гендерного аналізу і законодавчих зусиль щодо просування гендерної рівності та нагляду за її впровадженням у секторі безпеки та оборони. Представники і представниці неурядових організацій та громадянського суспільства вказували на наявність у них спеціальних знань і повідомляли про готовність підтримувати розробку, впровадження відповідних законодавчих актів та здійснювати нагляд за дотриманням. За відсутності в комітетах, їх секретаріатах, головних науково-юридичних департаментах і відповідних галузевих міністерствах досвіду з питань гендерної проблематики та безпеки залучення експертного досвіду представників громадянського суспільства має вирішальне значення для просування гендерної

рівності та реформування сектору безпеки.⁴¹

- Необхідно також розглянути можливість інституціалізації стандартизованого інструменту ґендерної аналітики.⁴²

Структурні рекомендації

*** Розширити можливості комітетів здійснювати ґендерний аналіз та ефективні наглядові функції шляхом збільшення кількості персоналу секретаріатів.** Розглянути рекомендації співробітника Комітету з питань європейської інтеграції:

- максимально використовувати потенціал системного аутсорсингу;
- підвищити мотивацію персоналу секретаріату;
- посилити авторитет Комітету з європейської інтеграції шляхом надання обов'язкового статусу розгляду Комітетом законопроектів, зокрема пов'язаних із бюджетними асигнуваннями, європейською інтеграцією та антикорупційними заходами;
- розробити системи/таблиці листування та зв'язку;
- посилити і стандартизувати процедури й системи охоплення та залучення зацікавлених осіб.

41 BOX: Інформацію про Західні Балкани надала Теодора Фуйор, менеджер програми відділу Східної Європи та Центральної Азії, DCAF, під час інтерв'ю 28 жовтня 2021 року. Пані Фуйор понад 12 років працювала у Східній Європі та на Західних Балканах як експерт із парламентського нагляду.

42 Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector / Geneva Centre for Security Sector Governance, Gender Analytical Tool (NAPRI) in DCAF, OSCE/ODIHR та UN Women (2019) // ", in Gender and Security Toolkit. — Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019ю P.: 13: . — Retrieved from: https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-15%20EN%20FINAL_0.pdf

Використання досвіду і підтримки неурядових організацій та громадянського суспільства

Підтримка неурядових організацій та громадянського суспільства вже давно визначена найважливішим елементом демократичного управління секторами безпеки, юстиції та оборони. Йдеться про підтримку роботи парламентських комітетів з питань безпеки, юстиції та оборони. Представники і представниці неурядових організацій та громадянського суспільства часто мають можливість ділитися актуальними знаннями, забезпечувати доступ до інформації та досвіду, накопиченого широкими колами суспільства та органами безпеки, юстиції та оборони. Окрім того, їх місія та мандат спрямовані на просування цілей демократії, рівності, прав людини, та верховенства права. У більшості парламентських контекстів, зокрема на Заході, актуальні знання щодо ґендеру та безпеки не є широко доступними, якщо взагалі доступні. Крім того, органи виконавчої влади також можуть мати обмежений досвід або взагалі його не мати. Такі обставини спонукали парламентські комітети до налагодження співпраці з представниками і представницями громадянського суспільства задля використання досвіду, недоступного в інший спосіб, здобуття підтримки, необхідної комітетам, часто перевантаженим і недостатньо укомплектованим, і, що важливо, зникнення надмірної залежності від виконавчої гілки влади.

Парламентські комітети в Західних Балканах: Боснії та Герцеговині, Сербії, Республіці Північна Македонія та Чорногорії – випробували різні форми співпраці з представниками громадянського суспільства з метою визначення формальних та неформальних способів отримання від них допомоги. Така допомога охоплювала: доступ до досліджень, проведених суб'єктами ГС; запрошення суб'єктів ГС до аналізу та внесення змін до законопроектів; ініціювання для суб'єктів ГС механізмів підтримання моніторингу впровадження законодавства та/або інституційної політики/процедур та оцінювання прогресу; упорядкування системи звітування перед комітетами у письмовій формі та на слуханнях. Ключовим показником успішності такого співробітництва є дієве та компетентне громадянське суспільство, включно з науковцями. У контексті України громадянське суспільство та академічні інституції є міцними й активними. Багато з них уже продемонстрували свою компетентність у підтримці ґендерної рівності та реформи сектору безпеки.

Пріоритетні рекомендації у сфері законотворення

- * Заохочення та підтримка виконання Постанови № 930 від 9 жовтня 2020 р., яка вимагає запровадження посад радників з ґендерних питань та ґендерних підрозділів в органах виконавчої влади на національному та регіональному рівнях.
- * Запровадження політики та процедури запобігання сексуальним і ґендерним домаганням, дискримінації та зловживанням (ґендерно обумовленому насильству) і реагування на них, включно з розробкою механізму подання скарг, який запобігатиме помсті та забезпечуватиме конфіденційність, окреслюватиме процеси розслідування, стандарти доказування, механізми до-

помоги, доступної для потерпілої сторони, а також дисциплінарні стягнення, які застосовуються до винних.

- * Прозорість у доборі, відборі, призначенні та просуванні по службі працівників і працівниць сектору безпеки та оборони.
- * Утвердження політичних основ, які підтримують та стимулюють обрання чоловіками і жінками однакових за тривалістю сімейних відпусток (відпустка з догляду за дітьми, т. зв. декретна відпустка) та забезпечують підтримку сімей (догляд за дітьми, початкова освіта, консультування, медична допомога).
- * Забезпечення однакової доступності для чоловіків і жінок відповідної сучасної форми, обладнання та об'єктів інфраструктури.
- * Інтеграція гендерної рівності в наукові знання про безпеку та військову освіту (відповідно до «Настанови щодо інтеграції гендерних підходів у систему підготовки кадрів для сектору безпеки та оборони України»).

Поширення перспективних практик

Існує низка громадських організацій та суб'єктів, які були створені та працюють з конкретною метою забезпечити гендерну рівність в секторі безпеки та оборони. Ці конкретні групи, на додачу до організацій громадянського суспільства, які мають досвід у сфері гендерної рівності, можуть слугувати важливим ресурсом для комітетів. Представники і представниці громадських організацій та громадянського суспільства, про які йдеться нижче, надають можливість скористатися знаннями, досвідом та інсайтами, якими володіють жінки і чоловіки, які працюють або працювали у сфері безпеки та оборони (у військових та поліцейських структурах). Це безцінний ресурс для комітетів, завдяки якому вони можуть отримувати достовірну інформацію про потреби і пріоритети у секторі безпеки та оборони. Для того, щоб задіяти цей ресурс, в комітетах необхідно побудувати формалізований механізм відповідної, відкритої для різних суб'єктів та прозорої співпраці; чітко визначити роль та взаємозв'язок між комітетами та представниками громадянського суспільства.

- * У 2018 році започатковано **Українську асоціацію представниць правоохоронних органів (УАППО)**. Це громадська організація, яка об'єднує жінок – працівниць Національної поліції України, Департаменту патрульної поліції та Державної прикордонної служби України. Місія Асоціації – сприяння утвердженню рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, що працюють у

правоохоронних органах України. Однак, як повідомляє Комітет з правоохоронної діяльності, ця організація не була залучена, а її досвід не був використаний під час підготовки законопроектів, моніторингу впровадження законодавчих актів чи надання підтримки Комітету у виконанні його наглядових функцій. Комітет з правоохоронної діяльності має можливість скористатися досвідом Асоціації, що спеціально спрямований на просування гендерної рівності в контексті забезпечення безпеки, управління та нагляду.

- * **«Невидимий батальйон»** започаткований у 2015 р. як соціологічне дослідження Національного університету «Києво-Могилянська академія» щодо участі жінок у війні на Сході України. Результатом цього дослідження став повнометражний документальний фільм із розповідями шести жінок-солдаток на додачу до низки інших дослідницьких звітів та матеріалів. Цей неурядовий дослідницький проєкт з тих пір розвинувся і тепер має на меті утвердження прав людини та гендерної рівності в контексті сектору безпеки та оборони шляхом проведення досліджень та підвищення обізнаності широкої громадськості з гендерних питань. Цей проєкт НУО є доступним джерелом знань, який Комітет з національної безпеки міг би використати й отримати фахову експертизу з питань військової реформи та гендерної рівності.
- * **Інститут гендерних програм**, заснований 2016 р. як інституційний результат неурядового проєкту «Невидимий батальйон», має на меті розробити та впровадити певну політику і практику задля розвитку рівноправних та інклюзивних збройних сил. Таким чином, Інститут є ще однією громадською організацією, яка може зробити вагомий внесок у цю справу, надавши рекомендації щодо просування гендерної рівності та реформування сектору безпеки та оборони.

За відсутності експертів та експерток з питань гендеру та безпеки в комітетах, у головних науково-правових управліннях чи профільних міністерствах, дуже важливо, щоб комітети та Верховна Рада загалом докладали **вагомих зусиль для використання наявного досвіду у сфері гендерної рівності та реформування сектору безпеки та оборони**. Така експертиза є в українському контексті й може заповнити наявні прогалини. Більше того, взаємодія з організаціями громадянського суспільства може покращити обізнаність із комплексних питань гендеру та безпеки, а також забезпечити інтеграцію демократичних принципів громадянського нагляду, представництва та участі в процесі розробки політики і законотворчості.

Висновки

Україна, Верховна Рада та комітети, що відповідають за питання безпеки та оборони продовжують стикатися з загрозою збройної зовнішньої війни, крім поточної гібридної агресії, дезінформації та пропаганди, які використовують з метою збаламутити та розділити суспільство. У цьому контексті спроможність України дати успішну відсіч цій агресії залежить від взаємодії, співробітництва та згуртованості суспільства.

Є ті, хто може стверджувати, що ціль забезпечення ґендерної рівності не є необхідною та швидше стосується конкретних проблем, і не має широкого застосування, тому не може бути пріоритетною в контексті загрози збройної агресії. Все ж, ґендерна рівність є важливим напрямком забезпечення залучення різноманітних та фахових людських ресурсів, які необхідні для протистояння цим викликам. Впровадження ґендерної рівності означає підтримувати, надавати жінкам і чоловікам рівні можливості участі, долучати їх внесок у сферу безпеки та оборони, планувати та здійснювати нагляд. Існує ризик, що при відсутності таких зусиль чоловіки та жінки будуть розподілені на групи, зайнятість та залучені на основі статі, а не навичок, знань та заслуг. Забезпечення ґендерної рівності має на меті усунення дискримінації та цькування, які можуть підірвати оперативну та ефективну систему безпеки та оборони. Ефективне прийняття рішень та їх виконання неможливе при таких проявах як соціально-професійне відчуження, перешкоджання згуртованості індивідів, підрив довіри та співпраці. Ґендерна рівність є невід'ємною частиною ефективної стратегічної, оперативної та тактичної системи безпеки та оборони.

Утім, важливо розподілити зусилля щодо реформування відповідно до наявного контексту. Комітети, їх секретаріати, Головне науково-експертне управління та Головне юридичне управління вже працюють на повну потужність. Реальність має ще більшу напругу через триваючу гібридну агресію та загрозу збройної війни. Таким чином, може бути неможливо надати комітетам та їхнім секретаріатам додаткові завдання, обов'язки та відповідальність, такі як послідовне здійснення ґендерного аналізу та виконання наглядових функцій щодо забезпечення ґендерної рівності. Проте ці обов'язки є невід'ємною частиною реформи безпеки та оборони – вони ґрунтуються на існуючих зобов'язаннях та вимогах уряду щодо європейської та євроатлантичної інтеграції. Комітети мають принаймні три варіанти вирішення цієї критичної прогалини та негайної потреби.

Комітети можуть:

- * скористатися підтримкою та експертними знаннями представників та представниць громадянського суспільства та інших зацікавлених осіб при підготовці законодавчих актів, здійснення ґендерного аналізу законопроектів, реалізації та моніторингу їх впровадження.
- * заохочувати та підтримувати призначення радників з ґендерних питань та створення підрозділів з ґендерних питань у виконавчих органах, щоб мати експертизу для підтримки впровадження політики ґендерної рівності та її моніторингу.
- * вимагати від громадянського суспільства, міжнародних НУО та/або донорів підтримки для нарощування потенціалу з питань ґендеру та безпеки в Головному науково-експертному управлінні та Головному юридичному управлінні, що дозволить управлінням здійснювати відповідну експертизу впливу та правовий аналіз законопроектів.

На основі даних, представлених у цьому огляді, комітети мають можливість зробити значущі та реальні кроки для забезпечення ґендерної рівності, зміцнення безпеки та оборони в Україні та виконання існуючих політичних зобов'язань з європейської та євроатлантичної інтеграції.

ПОСИЛАННЯ

Breet, Elsie, Soraya Seedat and Ashraf Kagee. 2019. "Posttraumatic Stress Disorder and Depression in Men and Women who Perpetrate Intimate Partner Violence," *Journal of Interpersonal Violence*, 34(10): 2181-2198.

Calamur, K. 2015. "Women, History, and the Army Ranger School: This Friday, two female soldiers will graduate from the elite program.," *The Atlantic*, Джерело: <https://www.theatlantic.com/national/archive/2015/08/women-army-ranger-school/401615/>

European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, 1998, "Sexual harassment at the workplace in the European Union", Джерело: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9c49e8af-2350-46dc-9f4b-cc2571581072>

European Institute for Gender Equality, 2021 Glossary, "Gender", Джерело: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1141>

Geneva Centre for Security Sector Governance, Gender Analytical Tool (NAPRI) in DCAF, OSCE/ODIHR and UN Women (2019) "Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector", in Gender and Security Toolkit, Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, p. 13: https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/GSToolkit_Tool-15%20EN%20FINAL_0.pdf

Kimerling R, A.E. Street, J. Pavao J, M. Smith, R. Cronkite, T. Holmes, and S. Frayne. 2010. Military-related sexual trauma among Veterans Health Administration patients returning from Afghanistan and Iraq. *Am J Public Health*. 100(8):1409-1412, Джерело: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2901286/>

Konstantin Markin v. Russia. 2012. № 30078/06, Європейський суд з прав людини, Рішення.

Lonsway & Archambault. 2021. *Effective Victim Interviewing: Helping Victims Retrieve and Disclose Memories of Sexual Assault*, End Violence Against Women International Training Module, Джерело: <https://evawintl.org/courses/evawi-06-effective-victim-interviewing-helping-victims-retrieve-and-disclose-memories-of-sexual-assault/>

Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE). July 2018. "Information and training manual for security sector experts: Women, Peace and Security" Джерело: <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/386423>

Plümper, Thomas and Eric Neumayer. 2006. "The Unequal Burden of War: The Effect of Armed Conflict on the Gender Gap in Life Expectancy," *International Organization*, Vol 60, No 3: 723-754.

Small, Jay Newton, February-April 2021, "Critical Mass: What Happens When Women Start to Rule the World", February-April 2021, Study Group Series at the Harvard Kennedy School, Institute of Politics, Джерело: <https://iop.harvard.edu/get-involved/study-groups/critical-mass-what-happens-when-women-start-rule-world-led-jay-newton>.

The World Bank, 2020, 5 Gender Equality: *Legal Progress Toward Gender Equality*, Джерело: <https://datatopics.worldbank.org/sdgatlas/goal-5-gender-equality/>

Конституція України. Стаття 24, Розділ 3/ Конституція України // № 30. – 1996.

Ключові аспекти реформи сектору безпеки та оборони – Джерело: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/bezpeka-ta-oborona/oborona-krayini>

Постанова Кабінету Міністрів України про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України/ КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ // № 471

Указ Президента України про річну національну програму під егідою Комісії Україна-НАТО на 2021 рік // №189/2021.

Розпорядження Про затвердження Національного плану дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року // 28 жовтня 2020 року. – Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>

Офіс віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. Методичні рекомендації щодо інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Офіс віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції. – с. 301.

Наказ МВС України «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» // 21.04.2020 № 347. – Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції комунікації у сфері ґендерної рівності» // 16 вересня 2020 р. – Джерело: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-p#Text>

Міністерство культури та інформаційної політики України. Триває підготовка проєкту Комунікаційної концепції у сфері ґендерної рівності / Міністерство культури та інформаційної політики України // 2 лютого 2021 року.

«Невидимий батальйон 2.0»: заклик ветеранів до мирного життя / Інститут гендерних програм, «ООН Жінки». – с. 216.

«Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України», Офіс Управління віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. 2020 – 301 стор. https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки.: Організацією з безпеки і співробітництва в Європі.– Київ, 2017.

ДОДАТОК А

Послідовність первинного дослідження

Первинне дослідження проводилося в період із січня по серпень 2021 року. Через пандемію Covid-19 більшість опитувань та інтерв'ю проводилися віртуально, а не особисто.

Аналіз проводився в три етапи:

1. Кабінетне дослідження:

1.1. Огляд роботи, яка була проведена в РСБ та забезпечення ґендерної рівності в Україні з 2015 р.:

- * Огляд результатів попередніх досліджень та робіт, проведених у секторі безпекових та ґендерних досліджень.
- * Аналіз стратегічних документів та нормативно-правових актів:
 - Закон України «Про національну безпеку України»;
 - Стратегія національної безпеки;
 - Стратегічний оборонний бюлетень;
 - Стратегія людського розвитку;
 - Стратегія військової безпеки України;
 - Стратегія громадської безпеки та цивільного захисту України;
 - Стратегія розвитку оборонно-промислового комплексу України;
 - Стратегія економічної безпеки;
 - Стратегія біобезпеки та біологічного захисту;
 - Стратегія інформаційної безпеки;
 - Стратегія кібербезпеки України;
 - Стратегія зовнішньої політики;
 - Стратегія національної безпеки;
 - Програма національної розвідки;
 - Стратегія військової безпеки України;
 - Стратегічний оборонний бюлетень.

- * Огляд ролі, повноважень та функцій Верховної Ради, зокрема, повноважень Комітету з питань національної безпеки, оборони та розвідки, Комітету з питань правоохоронної діяльності та Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом щодо **SSR**, включаючи ґендерні аспекти:

- Регламент Верховної Ради України;
- Положення про Апарат Верховної Ради України;
- Закон України про статус народного депутата України;
- Положення про Головне науково-експертне управління Верховної Ради України.
- Закон України про комітети Верховної Ради України;

- * Аналіз та формування попередніх висновків.

2. Польове дослідження, що вивчає результати аналітичних досліджень та збирає інформацію від ключових дійових осіб, які відповідальні за формування політики безпеки на рівні законодавчого органу:

- * Джерелами інформації були представники відповідних парламентських комітетів (депутати, секретаріат) та ОГС, які займаються ґендерними питаннями у секторі безпеки та оборони.

- * Методи збору інформації:

- Опитування; → Інтерв'ю; і, → Анкети.

- * Аналіз зібраної інформації та складання звіту/огляду.

3. Презентація та обговорення попередніх результатів дослідження:

- * з представниками апарату секретаріату відповідних комітетів та доопрацювання попередніх результатів дослідження;
- * з депутатами, ОГС та представниками відповідного міністерства (Міністерство внутрішніх справ України) для отримання остаточного відгуку.

ДОДАТОК В

Органи безпеки та оборони

Міністерство оборони України

Збройні Сили України

Державна спеціальна служба транспорту України

Міністерство внутрішніх справ України

Національна гвардія України

Національна поліція України

Державна прикордонна служба України

Державна міграційна служба України

Державна служба України з надзвичайних ситуацій

Служба безпеки України

Управління державної охорони України

Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України

Рада національної безпеки і оборони України

Розвідувальна служба України

центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну військово-промислову політику

інші державні органи та органи місцевого самоврядування виконують свої функції із забезпечення національної безпеки у взаємодії з органами, що входять до складу сектору безпеки та оборони.

ДОДАТОК С

Огляд законодавчого процесу: Верховна Рада

Відповідно до статті 93 Конституції України **право законодавчої ініціативи належить Президенту, народним депутатам та Кабінету Міністрів**. Проте основними суб'єктами законодавчої діяльності за кількістю поданих законопроектів є народні депутати. Так, від першої до п'ятої сесії Верховної Ради IX скликання члени і членкині парламенту (народні депутати і депутатки) внесли 3307 законопроектів, Кабінет Міністрів – 460 законопроектів, а Офіс Президента – 151 законопроект.

Статтею 103 Закону «Про Регламент Верховної Ради» зазначено, що законопроект, внесений до порядку денного сесії, має бути направлений на 1) наукову експертизу в процесі підготовки до першого читання; 2) юридичну експертизу під час підготовки до всіх наступних читань та внесення правок у Верховній Раді. На практиці це означає, що кожен законопроект, що вноситься до Верховної Ради, має розглядатися Головним науково-експертним управлінням Верховної Ради. Експерти аналізують документи в кількох аспектах:

- * відповідність Конституції та міжнародним договорам;
- * правова, економічна та соціальна доцільність;
- * можливі наслідки їх прийняття.

Таким чином, **Верховна Рада несе відповідальність за переважну частину законопроектів, а також за експертний розгляд та аналіз усього законодавства**. Головним науково-експертним управлінням Апарату Верховної Ради за IX скликання було розглянуто, проаналізовано та надано рекомендації щодо 766 законопроектів, тоді як загальна кількість зареєстрованих законопроектів налічує понад 4000. Це говорить про брак ресурсів – людських та фінансових – для здійснення належного і, почасти, необхідного перегляду та аналізу поданих законопроектів. Ця прогалина може свідчити про обмеженість нагляду за діяльністю та законодавством у сфері безпеки та оборони – і, зокрема, про недостатній аналіз впливу на безпеку на індивідуальному та суспільному рівнях, якщо взяти до уваги, що безпека та оборона мають переважну тенденцію працювати з орієнтацією на державу.

ДОДАТОК D

Сфери повноважень комітетів

Комітет з питань національної безпеки, оборони та розвідки

Відповідно до постанови Верховної Ради¹ до сфери повноважень Комітету належать:

- * національна безпека України;
- * організація та діяльність органів служби безпеки, розвідки і контррозвідки, захист державної таємниці;
- * правовий режим державного кордону, воєнного та надзвичайного станів;
- * оборонно-промисловий комплекс, державна система страхового фонду документації, військово-технічне співробітництво України з іншими державами, а також участь України в міжнародних миротворчих операціях;
- * державна політика у сфері оборони;
- * боротьба з тероризмом;
- * здійснення цивільного, зокрема парламентського, контролю над Воєнною організацією держави;
- * військова служба, Збройні сили України, інші військові формування, утворені відповідно до законів України, та їх реформування;
- * альтернативна (невійськова) служба;
- * соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їхніх сімей;
- * військова наука та освіта;
- * державна система спеціального зв'язку;
- * космічна діяльність (в частині питань, що належать до сфери національної безпеки та оборони);
- * законодавство про забезпечення безпеки об'єктів критичної інфраструктури.

Комітет з питань правоохоронної діяльності

Відповідно до постанови Верховної Ради до сфери повноважень Комітету належать⁴³:

- * формування стратегії функціонування правоохоронної системи України;
- * кримінальне законодавство;
- * кримінальне процесуальне законодавство;
- * законодавство про адміністративні правопорушення;
- * організація та діяльність органів прокуратури, поліції, Національної гвардії, прикордонної служби, Державного бюро розслідувань, інших правоохоронних органів;
- * оперативно-розшукова діяльність;
- * організація та діяльність органів досудового розслідування;
- * протидія організованій злочинності і міжнародній злочинності, кіберзлочинності;
- * протидія нелегальній (незаконній) міграції;
- * запобігання злочинам та здійснення адміністративного нагляду за особами, звільненими з місць позбавлення волі;
- * організація охорони громадської безпеки і порядку;
- * охоронна і детективна діяльність;
- * обіг зброї у цивільному обороті;
- * державний захист учасників кримінального судочинства та державний захист суддів, працівників правоохоронних органів;
- * соціальний захист працівників правоохоронних органів та членів їх сімей;
- * міжнародне співробітництво та координація з питань правоохоронної діяльності.

Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу

До компетенції Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу входить:

- * участь України в міжнародних інтеграційних процесах, пов'язаних з діяльністю Європейського Союзу (ЄС), Європейського Співтовариства з атомної енергії та їх держав-членів;
- * адаптація українського законодавства до законодавства Європейського Союзу (ЄС), забезпечення його відповідності зобов'язанням України у рамках Ради Європи (РЄ);
- * оцінка відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції;
- * державна політика у сфері європейської інтеграції;
- * забезпечення міжпарламентських зв'язків у рамках співробітництва України з Європейським Союзом (ЄС);
- * координація програм технічної допомоги Європейського Союзу (ЄС) Верховній Раді України та спеціальних навчальних програм;
- * надання згоди на обов'язковість міжнародних договорів України з Європейським Союзом (ЄС) та його державами-членами (ратифікація, приєднання до міжнародного договору, прийняття тексту міжнародного договору), денонсація зазначених міжнародних договорів України;
- * транскордонне та міжрегіональне співробітництво з країнами-членами Європейського Союзу (ЄС);
- * співробітництво з інституціями ЄС з питань забезпечення відсічі зовнішньої агресії проти України, невійськових міжнародних форм та методів стримування держави-агресора.

Роль Комітету з питань інтеграції України до Європейського Союзу є надзвичайно важливою в законодавчому процесі Верховної Ради, оскільки Комітет аналізує та готує висновки щодо відповідності всіх без винятку законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції. Це включає сфери реформування сектору безпеки та оборони.

ДОДАТОК Е

Перелік організацій громадянського суспільства

Назва	Опис
Ресурсний центр «Майбуття»	Громадська організація «Ресурсний центр «МАЙБУТТЯ» була заснована командою психологів у квітні 2014 року як реакція на тодішні події в Україні з метою поширення інформації про соціально-психологічну допомогу, зокрема військовослужбовців – учасників бойових дій та надання соціально-психологічної адаптації, працевлаштування та перепідготовки військовослужбовців, звільнених із Збройних Сил України та інших військових формувань, створених відповідно до законодавства України, а також членів їх сімей.
Невидимий Батальйон	«Невидимий батальйон» – це українська адвокаційна кампанія, група соціологічних досліджень та правозахисний проєкт щодо гендерної рівності у Збройних силах України. Правозахисний рух українських воїнів проти російської агресії на Донбасі. Проєкт реалізується Інститутом гендерних програм за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку через проєкт USAID Україна – USAID Ukraine U-Media, який реалізує Internews Network.
«Жіночий ветеранський рух»	Жіночий ветеранський рух – це консолідація жінок ветеранок, що створена для збільшення можливостей реалізації себе в суспільстві. Вона діє для: <ul style="list-style-type: none">• адвокації та захисту прав жінок ветеранок та діючих військовослужбовиць;• сприяння рівним правам і можливостям шляхом законотворчості та пропаганди професійного та престижного сектору безпеки.
Українська асоціація представниць правоохоронних органів (УАППО))	Основна місія УАППО – сприяння рівним правам і можливостям жінок і чоловіків у правоохоронних органах України. Загальна підтримка місії УАППО надається Проєктом підтримки підготовки поліцейських (РТАР), який фінансується Міністерством закордонних справ Канади (САС) через Програму миру та стабілізації (PSOP).

Громадський альянс «Політична дія жінок»	Представники неурядових організацій об'єдналися для посилення та лобіювання участі жінок у політиці
Громадська рада з ґендерних питань	Громадська рада з ґендерних питань сприяє координації зусиль народних депутатів, громадських активістів та міжнародних організацій
Міжфракційне депутатське об'єднання сприяння ґендерній рівності «Рівні можливості» у Верховній Раді	<p>Міжфракційне депутатське об'єднання сприяння ґендерній рівності «Рівні можливості» є добровільним об'єднанням народних депутатів України.</p> <p>Створено з метою покращення становища жінок у суспільстві, активізації суспільного діалогу щодо забезпечення ґендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя.</p>
ГО «Жінки Луганщини»	Захист прав та інтересів жінок. Єдність заради миру! Допомога, підтримка, стимулювання та розвиток!
Інформаційно-консультативний жіночий центр	<p>Історія створення Інформаційно-консультативного жіночого центру почалась в 1995 році. Організація створювалась водночас з народженням програми Уповноважувальна освіта.</p> <p>Уповноважувальна освіта – навчальний процес, заснований на ґендерній рівності та ненасильстві, спрямований на створення умов для навичок самоорганізації шляхом прямого досвіду.</p>
Український жіночий фонд (УЖФ)	УЖФ надає організаціям громадянського суспільства (ОГС) в Україні, Молдові та Білорусі фінансову, інформаційну та консультативну підтримку. Місія організації полягає в наданні підтримки – включаючи консультації експертів, створення потенціалу, фінанси, адвокацію, комунікацію тощо – та заохочувати жіночі НУО та інші ОГС розвивати потужний, ефективний і масовий жіночий рух, що здатний захищати права жінок і просувати ґендерну рівність в усіх сферах життя.
Жіночий консорціум України	Основні напрямки діяльності включають впровадження ґендерної рівності та захист дітей від насильства.