

# Стратегія формування та розвитку людського капіталу в силах оборони України

## Гендерний аналіз

### Основні висновки і рекомендації

Проектом наказу Міністерства оборони передбачається затвердити Стратегію залучення, розвитку та утримання людського капіталу в силах оборони України на період до 2027 року (далі – Стратегія).

Проект наказу розміщено на офіційному вебсайті Міністерства оборони України. Зауваження та пропозиції приймаються протягом 15 робочих днів з дня оприлюднення оголошення, тобто до 18 вересня 2024 року.

Інформаційно-консультативний жіночий центр з 1995 року працює у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, з 2016 року ведеться активна співпраця з гендерних питань зі структурними підрозділами сектору безпеки і оборони.

Проект Стратегії в цілому звертається до проблем гендерної рівності як в оцінці проблем розвитку людського капіталу, так і у шляхах їх подолання.

Важливо, що термін «гендерна рівність» внесений у розділ «Визначення термінів, що застосовуються в Стратегії».

В розділі «Соціально-економічне становище» згадується потреба інноваційних підходів щодо залучення жінок і чоловіків до сил оборони України. В пошуку таких підходів важливо дотримуватися підходу, щоби таке залучення не було тимчасовим заходом, а засадничим принципом недискримінації і дійсної рівності.

Оперативна ціль 1.4. Підвищення ефективності рекрутингу та комплектування сил оборони України серед основних завдань, зокрема, згадує аспекти залучення жінок на військову службу.

*Основні завдання:*

*проведення всеохоплюючих рекрутингових інформаційних кампаній, що будуть спрямовані на різні цільові групи, в залежності від статі, віку, місця проживання, освіти та інших аспектів;*

*підвищення рівня залучення жінок на військову службу;*

Важливо врахувати те, що без вирішення проблемних питань для жінок, згаданих вище, інформаційних кампаній буде недостатньо для суттєвих змін. Далі в індикаторах досягнення результативності стратегічної цілі згадується збільшення кількості жінок на військовій службі. Для реалізації цієї мети важливо вживати комплексні заходи, зокрема, такі, що згадувалися вище.

Важливо, що гендерна складова внесена у розділи, які стосуються розвитку військового лідерства і впровадження ефективних механізмів мотивації військовослужбовців.

*Оперативна ціль 3.3. Розвиток військового лідерства*

*Основні завдання:*

*формування жіночого лідерства для підвищення рівня залучення та утримання жінок на військовій службі;*

*Індикатори досягнення результативності стратегічної цілі*

*Культура відносин між командирами і підлеглими забезпечує довіру та взаємоповагу між різними категоріями військовослужбовців, гендерну рівність, та унеможлиблює насильство за ознакою статі*

*Оперативна ціль 4.1. Впровадження ефективних механізмів мотивації військовослужбовців*

*Основні завдання:*

*реалізація політики гендерної рівності та запобігання і протидія насильству за ознакою статі;*

Водночас, деякі елементи проєкту Стратегії потребують розвитку і деталізації.

Правова основа Стратегії формує засади документу, тому в ній необхідно відобразити нормативно-правові акти, на які спираються конкретні кроки реалізації. Вважаємо недостатнім розглядати документи, які стосуються питань гендерної рівності, лише як «інші нормативно-правові акти з питань безпеки і оборони України, що регулюють питання формування та розвитку людського капіталу в силах оборони України».

**Пропонуємо доповнити цей розділ Національним планом дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р**

**Пропонуємо доповнити розділ причин проблемних ситуацій з людським капіталом в силах оборони, а далі і розділи «Візія» і «Мета» положеннями в розрізі причин, накреслених нижче:**

**відсутність в заходах національно-патріотичного виховання та військово-професійної орієнтації популяризації військової служби та мотивації до виконання конституційного обов’язку щодо захисту України рівною мірою для дівчат і хлопців, чоловіків і жінок;**

**низький рівень забезпечення жінок сектору безпеки і оборони інфраструктурними об'єктами та матеріально-технічними умовами, що відповідають їх потребам; (Завдання 5 Оперативна ціль 1.1 Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р)**

**відсутність дієвої політики протидії сексизму, сексуальним домаганням, психологічному та сексуальному насильству, дискримінації під час прийняття на службу, виконання службових обов'язків та участі у прийнятті рішень; (Завдання 7 Оперативна ціль 1.1 Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р)**

**В розділі «Стратегічні, оперативні цілі, завдання та індикатори досягнення результативності» пропонуємо доповнити диференціацію за статтю для безумовного впровадження принципів гендерної рівності (доповнення підкреслені).**

Оперативна ціль 2.2. Розвиток системи професійної військової освіти, її інтеграція з системою управління кар'єрою військовослужбовців та Оперативна ціль 3.1. Створення системи кадрового менеджменту за принципами та підходами держав – членів НАТО є важливими складовими формування людського капіталу в силах оборони України, тому їх гендерна складова має відображатися в завданнях і індикаторах

**Пропонуємо доповнити це наступними положеннями**

**впровадження порядку денного «Жінки, мир, безпека» і гендерної перспективи відповідно до стандартів НАТО в освітню діяльність військових ВНЗ;**

**Впроваджено порядок денний «Жінки, мир, безпека» і гендерна перспектива відповідно до стандартів НАТО в освітню діяльність ВНЗ.**

**впровадження порядку денного «Жінки, мир, безпека» і гендерної перспективи відповідно до стандартів НАТО до підготовки, прийняття та впровадження кадрових рішень;**

Система медичного забезпечення персоналу сил оборони, ефективна реінтеграція військовослужбовців у цивільне життя, підвищення якості ветеранської політики в цілому – всі ці сфери потребують врахування гендерної складової, яка тут значною мірою стосується уваги до осіб з сімейними обов'язками, значна частка яких – це жінки, які самостійно виховують дітей.

**Пропонуємо доповнити це наступними положеннями.**

**Система медичного забезпечення персоналу сил оборони України відповідає стандартизованим угодам, прийнятим у країнах-членах НАТО та забезпечує надання якісної домедичної та медичної допомоги на догоспітальному етапі в тактичних умовах. Переглянуто підходи до надання госпітальної медичної допомоги у межах єдиного медичного простору. Створені можливості для осіб з сімейними обов'язками перебувати разом з неповнолітніми під час отримання госпітальної медичної допомоги.**

**Стратегічна ціль 5. Забезпечення ефективної реінтеграції військовослужбовців у цивільне життя, підвищення якості ветеранської політики**

**Оперативна ціль 5.2. Розбудова системи переходу від військової кар'єри до цивільного життя**

**Основні завдання:**

**забезпечення належних умов адаптації для осіб з сімейними обов'язками;**

Підкреслюємо, що в цілому проєкт Стратегії виконаний дуже професійно, що полегшує внесення рекомендацій, які стосуються гендерної складової зокрема.