



**Зарубіжний досвід гендерного інтегрування у секторі безпеки і оборони
(на прикладі служб надзвичайних ситуацій)**

*Наталія Камінська,
докторка юрид. наук, професорка*





Швеція

Sverige

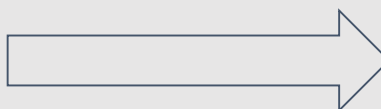
Яскравий приклад гендерної інтеграції,
що демонструє успішне включення гендерно
чутливої політики у реформу СБО 2003 р.

Збройні сили Швеції створили
національний проект «Гендерна сила»,
імплементуючи Резолюцію РБ ООН 1325,
сприяючи партнерству державних і недержавних
суб'єктів з метою збільшення участі жінок у силах
безпеки

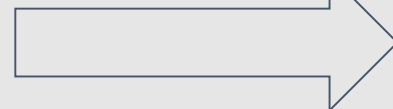
ПАРТНЕРИ:

Шведські Збройні Сили;
Шведська поліція;
Агентство служб порятунку
Швеції;
Асоціація військових
офіцерів у Швеції;
Kvinna till Kvinna
(«Жінка до жінки»
громадська організація);
Жіноча добровільна
оборонна організація

навчання



тренінги



операції

1. Збільшення набору жінок в організаціях-партнерах шляхом зміни методів підбору персоналу.
2. Проведення ґендерного аналізу урядової політики та прийняття змін, які мають чіткі директиви щодо ґендерної рівності та участі жінок, включаючи роботу з місцевими жіночими організаціями та оцінку загроз безпеці для жінок.
3. Проведення дослідження цивільно-військових відносин на місцях та надання рекомендацій щодо вдосконалення співпраці.
4. Розробка ґендерної консультативної програми з метою створення пулу ґендерних консультантів та консультанток для міжнародних операцій.
5. Реалізація програми ґендерного навчання для дванадцяти вищих посадових осіб.
6. Проведення навчання персоналу в міжнародних операціях щодо розпізнавання ознак торгівлі людьми.
7. Розробка ґендерних тренінгів в курсах підготовки
8. Проведення дослідження кращих практик включення місцевих жінок до планування, впровадження та оцінки військових та гуманітарних операцій з метою інтеграції отриманих результатів у підготовку до розгортання.



Повноваження муніципалітетів:
організація пожежної безпеки та рятувальних робіт у разі нещасних випадків;
відповідальність за цивільну оборону і термінову мобілізацію;
здійснюють контроль за діяльністю, небезпечною для навколишнього середовища, фінансують рятувальні служби

Функції організації планування та забезпечення заходів реагування на надзвичайні та кризові ситуації, а також проведення рятувальних робіт з 2009 р. покладено на **Шведське цивільне агентство на випадок непередбачених ситуацій (MSB)**.

MSB співпрацює з органами місцевого самоврядування (муніципалітетами) і добровільними громадськими організаціями

На рівні муніципалітетів значна кількість жінок у складі осіб, які забезпечують дану сферу

Королівство Бельгії

Майже уся пожежна охорона країни складається з добровільних пожежників/пожежниць.

Характерною особливістю є відбір і навчання для професійних пожежних команд певної кількості добровольців як резерву

з усього персоналу

близько 7-8 % добровільні пожежниць

Добровільні пожежники/пожежниць користуються значними пільгами, тому при комплектуванні добровільних пожежних дружин перевага віддається технічним фахівцям, спортсменам, людям вільних професій.



**Федеральне Агентство
Управління
в Надзвичайних Ситуаціях
(FEMA)**
- незалежне агентство
федерального Уряду та
підпорядковане Президенту

- служби цивільного захисту штату ;
- місцеві штаби у графствах, районах, містах;
- комітети цивільного захисту створюються на промислових підприємствах, де 50 і більше працівників



Робота в службах з надзвичайних ситуацій вважалася виключно чоловічою справою;

проте, у США жінки почали працювати пожежними більше 200 років тому.

Першою жінкою пожежною стала у 1815 р. Моллі Уільямс.

Результати роботи служб надзвичайних ситуацій свідчать:

частота насильства в сім'ї збільшується після стихійного лиха.

Чоловіки частіше помирають у повенях та вогнищах, ніж жінки,

чоловіки значно впливають на рішення, щоби залишатися та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними наслідками.

Щоб позитивно вплинути на такі результати, слід враховувати вплив гендерних ролей та відмінностей.

Муниципальна асоціація Вікторії
(МАВ)

Австралія розробила Стратегію врахування гендерної складової у випадках надзвичайної ситуації, яка спрямована на зменшення негативних наслідків гендерно сліпих практик.

Стратегія МАВ допомагає громадам покращити розуміння гендерних відмінностей та враховувати гендерні аспекти в політиці подолання надзвичайних ситуацій, планування, прийняття рішень та надання послуг



НІДЕРЛАНД И



Поліція вживала заходів для підвищення частки жінок. З 2007 до 2011 р. у результаті виконання **Плану МВС** відсоток жінок в поліції мав становити 25%, для чого запроваджені **квоти** (50% нових поліцейських мали бути жінки). *Стратегія втручання* складалася з угод з поліцейськими відділками про функціональні обов'язки кандидаток. Створена тимчасова структура відповідальна за участь у відборі кандидаток, консультуванні на всіх стадіях і моніторингу квот. Згодом скасували квотний підхід.

Успішний приклад інтеграції ґендерних аспектів – проект **Міністерства оборони Нідерландів GENDERFORCE** з 2004 р.

План дій щодо досягнення ґендерної рівності.

став частиною комплексного проекту **Genderforce**, що охоплював:

- ґендерні аспекти в операціях з реагування на кризові ситуації;
- ґендерні аспекти в підготовці особового складу;
- впровадження комплексного ґендерного підходу.

У результаті :

- підвищилася інформованість військовослужбовців про ґендерні питання;
- збільшилась частка жінок-військовослужбовців (до 9%);
- у т.ч. на старших командних посадах;
- більше уваги стали приділяти проблемі утримання жінок на службі, -- у результаті проекту з'ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;
- досягнута інтеграція ґендерних аспектів в поточне планування, контроль і прийняття рішень;
- розроблена розширена система підтримки у сфері інтеграції ґендерних аспектів.

Національний звіт Нідерландів для комітету у справах жінок збройних сил НАТО (National Report from the Netherlands For the Committee on Women in NATO)

Досвід переважної більшості країн світу демонструє такі тенденції:

добровільні пожежні формування створюються, здебільшого, в сільських населених пунктах, та містах з населенням 50 – 100 тис. осіб

добровільна пожежна охорона в зарубіжних країнах переважає професійну, але у столицях, населених пунктах (50 – 100 тис.) обов'язково створюється професійна пожежна охорона

їх успішна діяльність можлива за наявності: правової бази їх діяльності, соціальних пільг і гарантій, що надаються добровільним пожежникам;

очевидний поступовий прогрес у зростанні чисельності жінок у структурах захисту від надзвичайних ситуацій і ліквідації їх наслідків, особливо на рівні муніципалітетів

цивільний захист та його система інформаційно-аналітичного забезпечення є складовою суспільного життя, кожен громадянин і громадянка має право брати участь у заходах, спрямованих на забезпечення захисту від надзвичайних ситуацій і ліквідацію їх наслідків.



СТАТИСТИКА ЧИСЕЛЬНОСТІ ЖІНОК В ОСОБОВОМУ СКЛАДІ МВС УКРАЇНИ

	2018 рік	2019 рік
ДПСУ	26,0 %	26,2%
ДСНС	15,7%	20,7%
НГУ	10,7 %	11,3%
НПУ	24,3 %	25,4 %

НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ

	2018 рік	2019 рік
ДПСУ	9,9%	12,9%
ДСНС	12,8%	20,6%
НГУ	5,2 %	6,6%
НПУ	12,4 %	17,7 %





Державна
служба України
з надзвичайних ситуацій

Діяльність → Освіта і наука → Професійна підготовка
особового складу органів та підрозділів цивільного захисту

Професійна підготовка
особового складу органів
та підрозділів цивільного
захисту

- Нормативно-правова база з питань професійно-технічної освіти
- Методичні матеріали

РІВНІ ПРАВА ТА РІВНІ
МОЖЛИВОСТІ ЧОЛОВІКІВ ТА
ЖІНОК

(Лекція_1, Лекція_2, Лекція_3)

- Нормативно-правова база з питань службової підготовки



"В Державній службі України з надзвичайних ситуацій є місце для кожного...".

ЗАТВЕРДЖУЮ

Заступник начальника Головного управління

з реагування на надзвичайні ситуації

ГУ ДСНС України у Рівненській області

полковник служби цивільного захисту

Ігор МИХАЛЬЧУК

“ ____ ” _____ 2020 р.

ПЛАН-КОНСПЕКТ

проведення заняття з психологічної підготовки з
начальницьким складом ГУ ДСНС України у Рівненській
області

Тема: «Законодавче регулювання та міжнародні
стандарти гендерної рівності»

Навчальна мета: Ознайомити особовий склад

Час: 1,0 год.

Місце проведення: Світлиця ДПРЧ-1 ГУ ДСНС України у
Рівненській області

Навчально - матеріальне забезпечення:

План-конспект

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ЗАСАДИ РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРУ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Лекція № 1

Київ 2020

Авторський колектив:

Камінська Н. В., д.ю.н., проф. та ін.

Рецензенти: Костицький М. В., Левченко К. Б.,
Рекомендовано до друку НМР НАВС



В рамках роботи проекту нам вдалось отримати кількісні дані від ГУ ДСНС України у Дніпропетровській області про число співробітників установи у відповідь на запити про публічну інформацію та у передбачені законодавством України терміни.

В Управлінні та його підрозділах працює 3377 співробітників та співробітниць. Ця цифра ілюструє ситуацію по всій структурі, з урахуванням цивільних співробітників та атестованого складу.



У наведеній вище таблиці розподіл співробітників за статтю. Серед атестованого складу лише 12,7 % жінок, в той час, як в не атестований залучено жінок на 70,3 % посад.

Це відображає дисбаланс, притаманний в цілому сектору безпеки і оборони.

Чим більше робота у структурі має додаткову небезпеку для життя та здоров'я, тим менше жінки представлені там.

Атестований склад ДСНС - це співробітники та співробітниці, що мають військові звання, та можуть просуватись по чітко визначеній ієрархії посад. Кількісні дані наразі дають змогу визначити певні тенденції, які потребують детального огляду і додаткових досліджень для визначення, чи можуть вони сигналізувати про "скляну стелю" для співробітниць атестованого складу, що належать до структури ДСНС, чи спираються на інші причини.

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

В ході дослідження для нас було важливо оцінити створення еквівалентних умов для продуктивної роботи чоловікам та жінкам, що працюють у ДСНС. Ми звернули увагу на кількість туалетів, роздягалень та душових що мали позначки для чоловіків для жінок.



Судячи з даних вище, на один туалет чоловічий припадає 24 особи, на один жіночий - 9. На одну чоловічу душову припадає 38 осіб, на одну жіночу - 32. На одну чоловічу роздягальню припадає 22 особи, на одну жіночу - 16. В приміщеннях, котрі підпорядковуються структурі ДСНС знаходяться роздільні вбиральні для жінок та чоловіків, в достатній кількості для усіх працівників/ць. Роздягалень для спільного користування немає. Відсутні дитячі кімнати та/чи кімнати для годування.

У відповіді на запит до ДСНС у Дніпропетровській області, зазначено: "Згідно до наказу Міністерства внутрішніх справ України від 07.10.2014 N 1032 «Про порядок організації внутрішньої, гарнізонної та караульної служб в органах управління і підрозділах Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту Державної служби України з надзвичайних ситуацій» в підрозділах області не регламентовано окреме розділення на туалети, душові, роздягальні для жінок та чоловіків. Наявність дитячих кімнат та/чи кімнат для годування не визначено. Однак в адміністративній будівлі Головного управління у м. Дніпро, адміністративних будівлях підпорядкованих підрозділів у м. Кривий Ріг, м. Кам'янське, м. Павлоград, м. Жовті Води, м. Синельникове, передбачені санвузли окремо для чоловіків та жінок.

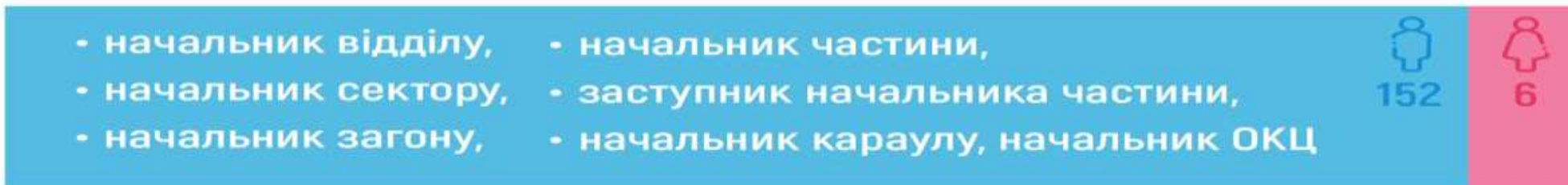
Відпустки по догляду за дитиною

Впродовж 2016-2018 років у структурі відпустку по догляду за дитиною брали лише жінки, ніхто з чоловіків не скористався правом взяти відпустку. Нагадаємо, що відповідно до чинного законодавства України, відпустку по догляду за дитиною мають право отримувати як чоловіки, так і жінки.

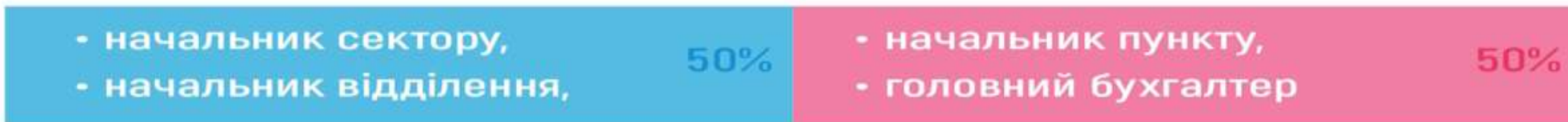
Ці дані свідчать про те, що серед не атестованого складу ДСНС кількість співробітників, які займають керівні посади серед чоловіків та жінок однакова, тобто 50 на 50. А серед атестованого складу лише 4% жінок займають керівні посади.

КЕРІВНІ ПОСАДИ ВПРОДОВЖ 2017-2018 р.р.

За 2017-2018 роки у Головному управлінні та підпорядкованих йому підрозділів були здійснені підвищення за наступними посадами:



Ці посади зайняли співробітники з числа атестованого складу, в такій кількості чоловіків 152 та жінок 6.



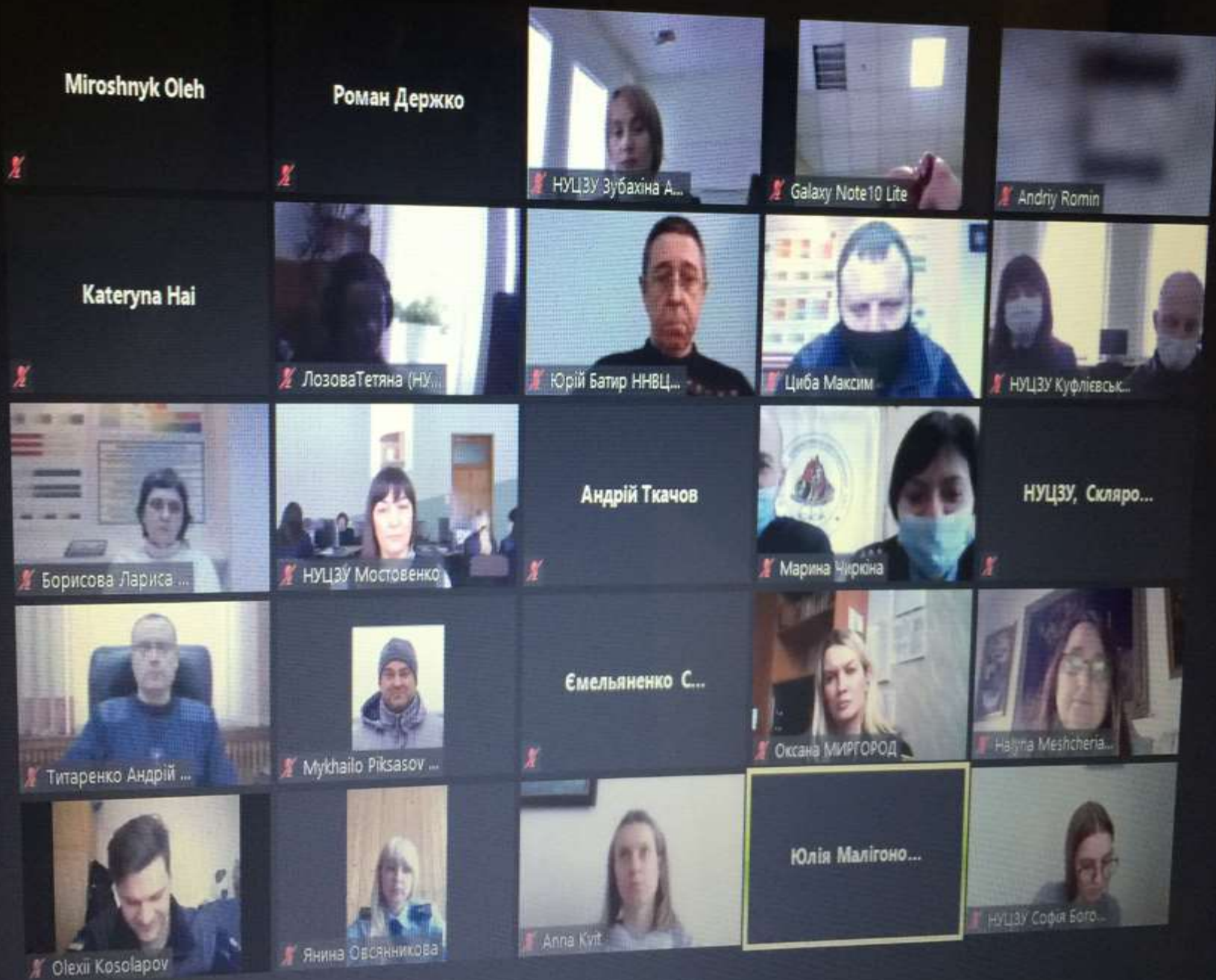
Ці посади зайняли порівну співробітники з числа не атестованого складу.

Важливо проаналізувати, яка кількість жінок та чоловіків атестованого та не атестованого особового складу серед Головного управління та підпорядкованих йому підрозділів були призначені на керівні посади впродовж 2017-2018 р.р. Ми отримали наступні дані.



Вебінар «Гендерна самооцінка в системі ДСНС» за участю структури «ООН Жінки» в Україні

для навчальних закладів ДСНС України з метою інтегрування гендерного паритету в освітній процес, забезпечення всебічного проведення гендерного оцінювання в системі ДСНС, 1.02. 2021



Шляхи досягнення пропорційного залучення жінок та чоловіків до роботи у СБО України:

- здійснення найму на роботу більше жінок, адже робочі групи працюють краще і дають кращі результати, а безпосередньо жінки мають іншу, альтернативну точку зору у баченні питань безпеки;
- залучення жінок до наставництва – це привабливий спосіб ознайомитися з безпековими проблемами і забезпечити вирішення їх актуальними для групи людей, які не є домінуючими за якоюсь ознакою, зокрема статтю, у певному середовищі;
- підтримувати співпрацю з громадськими структурами, що реалізують принципи гендерної рівності;
- заохочувати дівчат та жінок вивчати можливості забезпечення складових національної безпеки.



Говорячи про гендерну рівність, ми говоримо не лише про рівні права, а й про рівні можливості. Відкриття посад – це формування рівних прав, а тепер потрібно, щоб були рівні можливості. К.Левченко





Наталія Камінська,
+380932466586,
na-pro@ukr.net

