

Володимир ІЛЬЧЕНКО

начальник польового вузла
зв'язку 93-ї ОМБр «Холодний яр»,
в/ч А1302, пп В2830, майор ЗСУ

Маргарита ДУДА

студентка ННІ права та інноваційної
освіти Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

**СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ
РІВНОСТІ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

Основоположним етапом розробки та реалізації будь-якої стратегії є визначення бенефіціарів та стейкхолдерів, від правильності якого залежить якість кожного наступного етапу планування.

Ключовими бенефіціарами щодо досягнення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України є жінки та чоловіки, діяльність яких здійснюється безпосередньо у зазначеному секторі. Зауважимо, що пересічні громадяни не є бенефіціарами. Далі дезагрегуємо бенефіціарів за певними ознаками для детальнішого врахування їхніх інтересів. Отже, перелік бенефіціарів, за нашим баченням, такий:

– жінки, що перебувають на військовій службі (жінки з дітьми до 3 років, дошкільного та шкільного віку, матері-одиначки, багатодітні жінки, жінки у зоні ООС, жінки з обмеженими фізичними можливостями внаслідок травм на службі та в зонах бойових дій, жінки на керівних посадах, жінки на рядових посадах, новобраниці, ветерани);

– чоловіки, що перебувають на військовій службі (чоловіки з дітьми до 3 років, дошкільного та шкільного віку, батьки-одиначки, багатодітні батьки, чоловіки у зоні ООС, чоловіки з обмеженими фізичними можливостями внаслідок травм на службі та в зонах бойових дій, чоловіки на керівних посадах, чоловіки на рядових посадах, новобранці, ветерани);

– жінки, які обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони із вищезазначеною дезагрегацією, окрім випадків, передбачених лише для військовослужбовців;

– чоловіки, які обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони із вищенаведеною дезагрегацією, окрім випадків, передбачених лише для військовослужбовців;

– члени родин жінок та чоловіків, які перебувають на військовій службі та обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони.

Стейкхолдерами розробки та реалізації Стратегії є такі:

– Президент України як Верховний Головнокомандувач Збройних сил України;

– Верховна Рада України;

– Кабінет Міністрів України;

– Рада національної безпеки і оборони України;

– міністерства (Міністерство оборони України, Міністерство фінансів України, Міністерство юстиції України, Міністерство у справах ветеранів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство економіки України, Міністерство економіки України, Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України);

– Збройні Сили України (Генеральний штаб ЗС України, Сухопутні війська, Повітряні сили, Військово-Морські Сили, Десантно-штурмові війська, Сили спеціальних операцій);

– територіальні військові частини та підрозділи;

– інші центральні органи виконавчої влади (Національне агентство України з питань державної служби, Національна поліція України, Адміністрація Державної прикордонної служби України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національне агентство України з питань запобігання корупції, Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державне космічне агентство України, Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Пенсійний фонд України, Державна митна служба України, Державна податкова служба України, Державна казначейська служба України, Державна фіскальна служба України, Державна служба фінансового моніторингу України, Державна спеціальна служба транспорту, Служба судової охорони, Управління державної охорони України);

– розвідувальні органи України;

– Служба безпеки України та Антитерористичний центр при Службі безпеки України;

– обласні державні адміністрації в межах повноважень, визначених Конституцією і законами України;

– органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених Конституцією і законами України;

– заклади вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ України;

– громадські об'єднання, зареєстровані у встановленому чинним законодавством порядку.

Базуючись на потребах та інтересах бенефіціарів, визначимо ключову проблему у секторі національної безпеки та оборони, її причини та наслідки, враховуючи гендерний аспект.

Необхідно побудувати «дерево проблем», яке візуально окреслить проблемне поле щодо забезпечення гендерної рівності у секторі національної безпеки та оборони, продемонструвати причинно-наслідковий зв'язок і, як результат, визначити ключову проблему. «Дерево проблем» (див. табл. 1) передбачає наявність трьох базових причин виникнення головної проблеми та, відповідно, трьох наслідків впливу, які не дозволяють досягти гендерної рівності у секторі національної безпеки та оборони. Зазначимо, що наведений нами перелік причин і наслідків, не є вичерпним, проте охоплює такі напрями, як управлінський, фінансовий і комунікаційний.

Таблиця 1

**«Дерево проблем» досягнення гендерної рівності
у секторі безпеки та оборони**

Вплив	Жінки та чоловіки відчувають дискомфорт під час проходження служби у секторі безпеки та оборони	Нерівномірний розподіл коштів для забезпечення особливих потреб жінок на службі в секторі національної безпеки та оборони, нецільове використання бюджетних коштів	Превалювання гендерно-рольового стереотипу щодо невідповідності для жінок служби в секторі безпеки та оборони
Проблема	Відсутні рівні можливості для жінок та чоловіків, які здійснюють діяльність у сфері безпеки та оборони в Україні (військовослужбовців та тих, що обіймають цивільні посади)		
Причини	Недостатньо враховані гендерні особливості жінок та чоловіків у сфері національної безпеки та оборони (фізичні, ментальні, інші)	Недостатньо враховані гендерні особливості жінок та чоловіків під час розподілу коштів для фінансування сектору безпеки та оборони	Відсутні якісні інформаційно-комунікаційні кампанії (комунікаційні стратегії) щодо рівного доступу жінок і чоловіків до служби в секторі безпеки та оборони

«Дерево проблем», сформоване в табл. 1, дозволило визначити стратегічну мету, яку сформульовано таким чином: «Жінки та чоловіки мають рівні права та можливості для служби у секторі безпеки та оборони в Україні». Зауважимо, що стратегічна мета відображає кінцевий соціальний стан ключових бенефіціарів, враховує їхні інтереси та проблеми.

Для стратегічної мети нами визначено середньострокові цілі та очікувані результати (короткострокові цілі), які спрямовані на досягнення кінцевої мети та подолання причин, визначених у «дереві проблем».

Середньострокові цілі:

1. Забезпечено комфортні умови для жінок та чоловіків на службі у секторі національної безпеки та оборони.

2. Забезпечено цільовий розподіл бюджетних коштів відповідно до потреб жінок та чоловіків на службі у секторі національної безпеки та оборони.

3. Подолано гендерно рольовий стереотип щодо виключно чоловічого характеру служби у секторі національної безпеки та оборони.

Очікувані результати (короткострокові цілі):

1.1. Враховано гендерні особливості жінок та чоловік під час проходження служби у секторі національної безпеки та оборони.

1.2. Підвищено компетентності публічних службовців щодо забезпечення гендерної рівності на службі в органах влади.

2.1. Впроваджено гендерно орієнтоване бюджетування у секторі національної безпеки та оборони.

2.2. Підвищено компетентності публічних службовців щодо імплементації гендерно орієнтованого бюджетування.

3.1. Впроваджено комунікаційну стратегію досягнення гендерної рівності у секторі національної безпеки та оборони.

3.2. Реалізовано ефективні PR-компанії щодо пропагування служби жінок у секторі національної безпеки та оборони.

Стратегія є якісно. лише тоді, коли її цілі є досяжними та вимірними. Тому на останньому етапі необхідно визначити кількісні та якісні показники для оцінювання результатів логічної моделі, серед яких пропонуємо такі:

– питома вага жінок та чоловіків на службі у секторі національної безпеки та оборони (військово службовців і на цивільних посадах);

– частка жінок та чоловіків, задоволених умовами служби у секторі національної безпеки та оборони (військовослужбовців і на цивільних посадах);

– скорочення неефективних та нецільових бюджетних витрат за рахунок впровадження гендерно орієнтованого бюджетування;

– кількість публічних службовців, які отримали та застосовують навички гендерно орієнтованого управління в органах влади;

– частка громадян, які вважають службу у секторі безпеки та оборони однаково доступною як для чоловіків, так і жінок.