

**МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ  
ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**



**Директива двостороннього стратегічного  
командування НАТО**

(040-001 від 17 жовтня 2017 року)

**Інтеграція Резолюції РБ ООН 1325 і  
гендерних перспектив в структуру  
управління НАТО**

УДК: 327.51 : 055.2

ББК 68.4(4 УКР)

Директива двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001 від 17 жовтня 2017 року з інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 і гендерних перспектив в структуру управління НАТО : адаптивний переклад з англ. / під заг. ред. Л. В. Кримець. – К.: НУОУ, 2021. – 30 с.

Рекомендовано до друку Вченою радою Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, протокол № 12 від 30.11.2020

Рекомендовано використовувати в якості джерела інформації для керівників структурних підрозділів Сектору безпеки та оборони України тактичного, оперативного і стратегічного рівнів; радників з гендерних питань; офіцерів з морально-психологічного забезпечення ЗС України в професійній діяльності; науково-педагогічних та наукових працівників, а також ад'юнктів, курсантів, слухачів та студентів в освітньому процесі у вищій військовій школі.



ПІВНІЧНОАТЛАНТИЧНИЙ АЛЬЯНС

SH / SAG / GEN / JC / 17-317874 / 1

TSC-GSL-0010 / TT-170733 / Сер: 0761

**ВІ – ДИРЕКТИВА ДВОСТОРОННЬОГО СТРАТЕГІЧНОГО КОМАНДУВАННЯ 040-001 (ПУБЛІЧНА ВЕРСІЯ)**

**ІНТЕГРАЦІЯ РЕЗОЛЮЦІЇ РБ ООН 1325 І ҐЕНДЕРНИХ ПЕРСПЕКТИВ В СТРУКТУРУ УПРАВЛІННЯ НАТО**

ДАТА: 17 жовтня 2017 року

ПОСИЛАННЯ: Дивіться додаток В.

- Статус.** Ця директива відміняє Директиву двостороннього стратегічного командування 040-001 від 08 серпня 2012 року і повинна застосовуватися замість неї.
- Призначення.** Метою цієї директиви є окреслення напрямів та шляхів інтеграції Резолюції РБ ООН 1325 (2000) та похідних Резолюцій 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013) та 2242 (2015), а також Резолюції РБ ООН 2272 (2016) відповідно до політики НАТО.
- Застосування.** Ця директива застосовується до оперативного командування ОЗС НАТО (АСО), командування ОЗС НАТО з питань трансформацій (АСТ), керівного та особового складу, службовців та працівників, а також до сил, задіяних у операціях та місіях під керівництвом НАТО та сил підтримки операцій. Силкові структури НАТО, країни-члени та партнери НАТО заохочуються до впровадження цієї директиви.
- Оновлення публікацій.** Оновлення дозволено, за умови затвердження начальником штабу (COS) SHAPE та COS HQ SACT.
- Ініціатори.** Ініціаторами цієї директиви є ґендерний радник управління персоналу SHAPE (SAG GEN) та ґендерний радник штаб-квартири спеціальної консультативної групи (SAG GEN).

ДЛЯ КОМАНДУВАННЯ ОЗС НАТО ТА КОМАНДУВАННЯ ОЗС НАТО З ПИТАНЬ  
ТРАНСФОРМАЦІЙ

Hugues Delort-Laval  
Lieutenant General, FRA, Vice Chief of Staff

Sir Graham Stacey KBE CB CCMI  
Air Marshal, GBR AF  
Chief of Staff



Верховний командувач ОЗС НАТО, Європа  
В-7010 SHAPE  
Бельгія

Верховний командувач ОЗС НАТО з пит. тран  
Норфолк, Вірджинія 23551  
Сполучені Штати Америки



## ЗМІСТ

ТЕМА	СТОРІНКА ПАРАГРАФ	
<b>РОЗДІЛ 1 - ВСТУП</b>		
Мета	5	1-1
Підґрунтя	5	1-2
Обґрунтування	5	1-3
Основні визначення	7	1-4
<b>РОЗДІЛ 2 - ВПРОВАДЖЕННЯ В ПЛАНУВАННЯ ТА ОПЕРАЦІЇ</b>		
Загальна інформація	10	2-1
Мета	10	2-2
Розробка ґендерних показників раннього попередження	10	2-3
Ґендерна перспектива в плануванні операцій	12	2-4
Моніторинг, оцінка та звітність	14	2-5
<b>РОЗДІЛ 3 - СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ</b>		
Відповідність	17	3-1
Сфера застосування	17	3-2
Міжнародне право	17	3-3
Політика	18	3-4
Звітність та запити	18	3-5
Норми поведінки	19	3-6
<b>РОЗДІЛ 4 - ОСВІТА ТА ПІДГОТОВКА</b>		
Загальна інформація	20	4-1
Політика освіти та підготовки	20	4-2
Програма освіти та підготовки	20	4-3
Ґендерна підготовка	20	4-4
Загальна відповідність	21	4-5
Підготовка місцевих сил безпеки	22	4-6
Управління якістю освіти та підготовки	22	4-7
Підготовка ґендерних радників (GENAD) та координаторів з ґендерних питань (Gender Focal Point (GFP))	22	4-8
<b>РОЗДІЛ 5 – ҐЕНДЕРНИЙ РАДНИК (GENAD) ТА КООРДИНАТОР З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ (Gender Focal Point (GFP))</b>		
Роль ґендерного радника	24	5-1
Завдання ґендерного радника	24	5-2
Призначення координаторів з ґендерних питань	25	5-3
Роль координаторів з ґендерних питань	25	5-4
Завдання координаторів з ґендерних питань	25	5-5

### ДОДАТКИ:

- A. Відповідальність персоналу.
- B. Посилання.

## РОЗДІЛ 1 - ВСТУП

1-1. **Мета.** Ця директива спрямована на окреслення політичного спрямування та напрямів забезпечення ефективного виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (Посилання А), похідних Резолюцій, Політики НАТО (Посилання J) та Плану дій щодо Жінок, Миру та Безпеки (Посилання K) а також військових настанов щодо запобігання сексуальному та ґендерному насильству та реагуванню на насильство, пов'язане з конфліктами (Посилання L). Реалізація Директиви повинна здійснюватися в межах та протягом усіх основних завдань Альянсу шляхом інтеграції ґендерної перспективи у контексті колективної оборони, спільної безпеки та управління кризовими ситуаціями на всіх рівнях (стратегічному, оперативному та тактичному). Відповідно, Директива надає вказівки щодо імплементації Резолюції РБ ООН 1325, а також інтеграції ґендерної перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку операцій, місій та підготовку персоналу під керівництвом НАТО. Вона підтримує загальні цілі миру та безпеки шляхом визначення стратегічних напрямків ґендерної інтеграції. Директива визнає інтеграцію ґендерної перспективи основним інструментом впровадження ґендерних аспектів у всі види діяльності як в мирний час, так і під час кризи<sup>1</sup>. Командири, у межах своїх повноважень, несуть загальну відповідальність за виконання зазначеної Директиви за допомогою ґендерних радників (GENAD), які надають підтримку та консультації, та координаторів з ґендерних питань (GFP)<sup>2</sup>, що здійснюють супровід та реалізують ґендерну політику альянсу на тактичному рівні. Хоча відповідальність покладається на командирів, весь особовий склад зобов'язаний докладати відповідних зусиль (як зазначено в Додатку А).

1-2. **Підґрунтя.** У 2008 році SHAPE та HQ SACT було розроблено рекомендації BI-SC щодо імплементації РБ ООН 1325 щодо Жінок, Миру та Безпеки, з метою окреслення стандартів поведінки, очікуваної від сил під керівництвом НАТО (Посилання R). Це призвело до випуску першої Директиви BI-SC 40-1 02 вересня 2009 року. Директива була переглянута в 2012 році з метою імплементації додаткових положень наступних директив РБ ООН щодо Жінок, Миру та Безпеки.

1-3. **Обґрунтування.** Активна участь чоловіків і жінок має вирішальне значення для забезпечення безпеки та успіху Альянсу і його партнерів. Вона є умовою досягнення стабільності та миру у світі. Таким чином, Директива окреслює основні напрямки досягнення, підтримки і вдосконалення тривалої та ефективної

---

<sup>1</sup>Ґендерна перспектива враховує та відображає всі резолюції Ради Безпеки ООН щодо Жінок, Миру та Безпеки та міститься в узгоджених BI-SC директивах щодо набуття спроможностей, які окреслюють загальні підходи до інтеграції у галузі оборонного планування та оперативного планування, розглянутих у різних структурах С2. Див. Визначення нижче (параграф 1-4с). GENAD надають підтримку та консультації командирам та органам управління у впровадженні всіх аспектів РБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій.

<sup>2</sup> Ці допоміжні функції детально описані в розділі 5.

інституціоналізації ґендерної перспективи у всіх видах діяльності в рамках Стратегічного командування Альянсу. Потрібно визнати, що чоловіки, жінки, хлопці та дівчата є складовими ґендерної системи, що впливає на збройний конфлікт, вони зазнають страждань від наслідків конфліктів. Однак жінки і дівчата непропорційно більше страждають під час конфліктів, тому на них сфокусовано більше уваги, що вимагає розробки спільних підходів та рішень. Необхідно здійснювати оцінку ґендерного впливу з врахуванням подібностей та відмінностей між чоловіками і жінками, спрямовану на запобігання конфліктам, вирішення конфліктів, пост конфліктне відновлення та підтримку миру.

а. Відповідно до Плану дій НАТО / ЕАРС (Посилання К), ця директива визнає необхідність усунення бар'єрів для активної участі жінок, як всередині Альянсу, так і зовні, де НАТО проводить операції та місії. Запити до націй під час генерації сил на подолання кризи (СЕ) / операцій з підтримки миру та безпеки (РЕ) вимагатимуть подальшого усвідомлення ґендерної перспективи в операціях, місіях та навчаннях. Хоча процес інтеграції проводиться з урахуванням національних норм країн-членів та партнерів, що надають війська (ТСН), відсоток жінок, які мають право на участь у відповідних заходах, буде визначатися як цим процесом, так і загальним наявним резервом придатних учасників для конкретної місії, ТСН слід заохочувати позитивні дії щодо включення чоловіків та жінок у відповідній пропорції в рамках організації і заохочувати, де це можливо, розглянути питання щодо збереження ґендерної різноманітності в плані призначення на відповідні посади. Це забезпечить виконання зобов'язань з реалізації Резолюції РБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій при визначенні людських ресурсів та потенціалу, необхідних для виконання місій, включаючи підвищення рівня оперативного реагування. Комплектування збройних сил також повинно враховувати ґендерні вимоги (тобто включати ґендерних радників та медиків у склад структурних підрозділів). Сприяння рівному доступу та рівним можливостям жінок і чоловіків у всіх процесах прийняття рішень, пов'язаних з підтримкою миру, безпеки та стабільності, включаючи вирішення конфліктів, є ключовим фактором ефективності та легітимності сил, під керівництвом НАТО.

Крім того, інтеграція ґендерної перспективи дозволяє планувати операції на всіх рівнях та краще розуміти суспільні та структурні процеси, соціальний контекст та фактори, які впливають на те, як проводяться військові операції та місії. Враховуючи інтереси населення, визнаючи його конкретні потреби та запити та надаючи відповідну всебічну підтримку, ефективність розуміння операційного середовища посилюється. Ця директива визнає необхідність запобігання жорстоким конфліктам, захисту всього суспільства та включення жінок до процесів прийняття рішень, але підкреслює необхідність врахування різних проблем безпеки, ризиків та досвіду чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчат щодо забезпечення безпеки. Цю стратегію слід використовувати при розробці, реалізації, моніторингу та оцінці всіх процедур та заходів.

b. Сили під керівництвом НАТО та керівники структурних підрозділів не повинні допускати, виправдовувати, сприяти чи вчиняти діяння неналежної поведінки або сексуального та ґендерного насильства<sup>3</sup>. Відповідно до РРБ ООН 2272, що стосується необхідності усунення сексуальної експлуатації та зловживань<sup>4</sup>. Директива визнає, що будь-яка форма експлуатації та цькування з боку сил НАТО підриває зусилля, визначені цією директивою, і підриває довіру до сил Альянсу. Усі повинні прагнути запобігати та реагувати на таку поведінку у межах своїх санкціонованих повноважень та відповідальності. Ця директива підкреслює необхідність врахування Стандартів поведінки НАТО та Кодексу поведінки (The NATO Code of Conduct), яких повинні дотримуватися усі співробітники НАТО та сили, під керівництвом НАТО. Підкреслюється відповідальність персоналу НАТО та сил під керівництвом НАТО за запобігання сексуальному та ґендерному насильству (CR-SGBV)<sup>5</sup>, з метою протидії негативним впливам CR-SGBV на процеси підтримки миру та забезпечення спільної безпеки. Аналогічно до вимог CR-SGBV, персонал НАТО та сил під керівництвом НАТО не повинен підривати репутацію організації та ризикувати успіхом місії.

c. Весь персонал у структурах НАТО повинен дотримуватися найвищих стандартів поведінки та не брати участь у дискримінації. Це є основоположною вимогою для виконання операцій та місій, що безпосередньо пов'язана з постійним підвищенням професіоналізації. Якщо у складі підрозділу чи організації не існує поваги та захисту її членів, то можливість існування поваги та забезпечення захисту місцевого населення неминуче ставиться під сумнів. Зв'язок між зовнішньою та внутрішньою інтеграцією ґендерної політики має бути підкреслений та визнаний питанням підтримки авторитету.

1-4. **Основні визначення.** Для того, щоб забезпечити загальне розуміння цієї директиви, деякі ключові визначення будуть наведені нижче<sup>6</sup>. Ці визначення закладають основу для впровадження Резолюції РБ ООН 1325 та похідних Резолюцій, що інтегрують ґендерну перспективу у відповідності до політичних та військових зобов'язань НАТО.

a) **Ґендер** - це соціальна ознака статі, пов'язана з тим, як чоловіки та жінки розвиваються у процесі соціалізації та визначаються у соціальному контексті. Це означає також відносини між чоловіками, жінками, хлопчиками та дівчатами, а

---

<sup>3</sup> У контексті цієї директиви, відповідно до Політики НАТО щодо боротьби з торгівлею людьми (29 червня 2004 р.).

<sup>4</sup> Бюлетень Генеральної асамблеї ООН: Спеціальні заходи щодо захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства від 09 жовтня 2003 року.

<sup>5</sup> НАТО MCM-0009-2015 Військові настанови щодо запобігання сексуальному та ґендерному насильству, пов'язаному з конфліктами, та реагуванню на них, від 1 червня 2015 року.

<sup>6</sup> У першому абзаці кожного визначення викладено стандартизовані визначення НАТО (див. Базу даних термінології НАТО <http://natoterm.hq.nato.int>). Окрім визначень НАТО, що узгоджені, директива розширює поняття для цілей цього документа.

також відносини між жінками та чоловіками. Зокрема, поняття ґендер не є питанням виключно про жінок.

b) **Ґендерна інтеграція** визначається як стратегія, що впроваджується для досягнення ґендерної рівності шляхом оцінки результатів інтеграції жінок та чоловіків в усі сфери, у всіх галузях та на всіх рівнях, з метою врахування інтересів та досвіду обох статей.

Цей процес включає законодавство, політику та програми на всіх рівнях, він спрямований на забезпечення врахування проблем та досвіду жінок та чоловіків при розробці, реалізації, моніторингу та оцінці програм у політичній, економічній та суспільній сферах. Інтеграція повинна призвести до забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Ґендерна інтеграція в цьому контексті - це процес, що відображає роль, яку відіграє ґендер у діяльності НАТО, включаючи операції, місії та підготовку персоналу. Ґендерна інтеграція орієнтована не лише на жінок, але вона вивчає становище жінок, що перебувають у несприятливому середовищі в різних громадах.

a. **Інтеграція ґендерної перспективи** це спосіб оцінки ґендерних відмінностей між жінками та чоловіками, що відображаються у їх соціальних ролях та взаємодії, в розподілі влади та доступу до ресурсів.

У діяльності Стратегічного командування ґендерна перспектива була інтегрована для реалізації вимог Резолюції РБ ООН 1325, а також похідних резолюцій та політики НАТО. Метою є аналіз досвіду та впливу діяльності НАТО на врахування різних потреб чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Більш детально, інтеграція ґендерних перспектив здійснюється шляхом адаптації дій за результатами проведення ґендерного аналізу.

b. **Ґендерний аналіз** вимагає систематичного збору та вивчення інформації про ґендерні відмінності та про соціальні відносини між чоловіками та жінками з метою виявлення та розуміння нерівностей на основі статі.

За результатами проведення ґендерного аналізу, стають очевидними ґендерні аспекти досвіду чоловіків та жінок та їхнє становище в соціальній структурі. Аналіз слід розуміти як метод, який використовується для дослідження відносин між чоловіками та жінками в контексті конкретного суспільства чи організації<sup>7</sup>. Ґендерний аналіз може бути застосований як в операційному середовищі, так і в середині військової організації. Наприклад, у заходах з планування військових операцій слід враховувати різні проблеми безпеки чоловіків, жінок, хлопців та дівчат та те, як на них по-різному впливають особливості проведення операції або місії, а також те, як ґендерні ролі можуть впливати на проведення операцій та місій. Крім того, вони повинні враховувати владні відносини в громаді, щоб забезпечити чоловікам і жінкам рівний доступ до ресурсів, під час надання

---

<sup>7</sup> Для отримання детальної інформації зверніться до розділу «Інструменти ґендерного аналізу» (Додаток Е до Посібника Gender Functional Planning Guide).



гуманітарної допомоги. Інші приклади включають розуміння того, як звичні механізми вирішення конфліктів по-різному впливають на жінок і чоловіків і як їх соціальний статус може змінитися внаслідок війни.

с. **Сексуальне та ґендерне насильство, пов'язане з конфліктами.** Мається на увазі будь-яке сексуальне та/або ґендерне насильство над особою чи групою осіб, яке вчиняється у зв'язку з кризою чи збройним конфліктом.<sup>8</sup>

д. **Ґендерна рівність**<sup>9</sup> стосується рівних прав, рівної відповідальності, рівних можливостей та доступу до ресурсів для чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Рівність не означає, що жінки та чоловіки є однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок та чоловіків не мають залежати від їх статі. Ґендерна рівність означає, що інтереси, потреби та пріоритети як жінок, так і чоловіків мають враховуватися з повагою до різноманітності різних груп жінок і чоловіків. Ґендерна рівність не є виключно «жіночим питанням», вона стосується чоловіків та чоловічих ролей, а також жіночих ролей та жінок.

е. **Експлуатація**<sup>10</sup> (сексуальна або ґендерна) включає проституцію або інші форми сексуальної експлуатації, примусової праці чи послуг, рабства або практик, подібних рабству, а також загрозу застосування сили чи інші форми примусу, викрадення, обману, зловживання владою чи становищем, або надання привілеїв чи пільг для отримання згоди особою, яка має контроль над іншою особою, для досягнення цілей такої експлуатації .

---

<sup>8</sup> МСМ-0009-2015 Військові настанови щодо запобігання сексуальному та ґендерному насильству, пов'язаному з конфліктами, та реагуванню на них, від 01 червня 2015 року.

<sup>9</sup> Не існує узгодженого НАТО визначення ґендерної рівності, але запропоноване визначення відповідає цілям цієї директиви.

<sup>10</sup> Це визначення відповідає політиці НАТО щодо боротьби з торгівлею людьми (29 червня 2004 р.).

## РОЗДІЛ 2 - ВПРОВАДЖЕННЯ В ПЛАНУВАННЯ ТА ОПЕРАЦІЇ

2-1. **Загальна інформація.** Три основні завдання Альянсу: колективний захист, спільна безпека та управління кризами - підлягають аналізу, плануванню, виконанню та оцінці щодо інтеграції ґендерних перспектив відповідно до політики та настанов НАТО. Основним робочим інструментом для впровадження ґендерних перспектив в операційне планування є Посібник з функціонального планування ґендерних питань (FPG).<sup>11</sup> Зв'язок між зовнішньою та внутрішньою інтеграцією ґендерних перспектив має бути підкреслений та визнаний питанням формування довіри до Альянсу. Особливо необхідно підкреслити внутрішні аспекти, включаючи заходи щодо усунення бар'єрів для активної участі жінок у виконанні операцій та місій.

2-2. **Мета.** Вплив війни та конфліктів часто відрізняється для чоловіків, жінок, дівчат та хлопців. Запобігання та вивчення першопричин насильства, включаючи ґендерну нерівність, є невід'ємною частиною встановлення стабільності та безпеки<sup>12</sup>. Участь жінок у вирішенні конфліктів є дуже важливою, тому різний ґендерний досвід потрібно враховувати під час планування та проведення операцій<sup>13</sup>. Якщо не брати це до уваги, суспільна динаміка, що лежить в основі ґендерних відмінностей, буде продовжуватися під час пост конфліктного відновлення і матиме потенціал підризу сталого розвитку суспільства, яке постраждало від безпосереднього впливу насильства. Отже, для досягнення успіху місії та досягнення бажаних результатів НАТО потрібно повністю зрозуміти операційне середовище, інтегруючи ґендерну перспективу. Керівний та особовий склад, службовці та працівники повинні враховувати ґендерний підхід у всіх видах та фазах планування. Розширення всебічного розуміння оперативної обстановки має включати більш широкий соціальний контекст, що є основоположним для процесу встановлення миру та безпеки.

2-3. **Розробка ґендерних показників раннього попередження.** Рання ідентифікація криз, які є або можуть стати актуальними для НАТО, та створення відповідної бази знань для забезпечення адекватних оцінок та рішень є запорукою успіху. Ґендерна перспектива повинна бути включена до програм раннього попередження, оскільки вона підтримує ідентифікацію можливих криз або змін стійкості (сканування горизонту)<sup>14</sup>. Індикатори раннього попередження включають можливі аспекти конфліктів, що по різному впливають на чоловіків та

---

<sup>11</sup> Посібник Gender Functional Planning Guide від 24 липня 2015 року.

<sup>12</sup> Комісії SCs CR-SGBV досліджують більш широкий континуум насильства, і також включають досвід чоловіків та хлопців з урахуванням, наприклад, примусового вербування.

<sup>13</sup> Існує загальноприйняте неправильне уявлення про те, що ґендерна перспектива вважається менш важливою під час кінетичних операцій. Насправді, кінетичні операції часто завдають значної шкоди соціальній та культурній тканині суспільства, і, таким чином, інтеграція ґендерних перспектив набуває все більшого значення в процесах стабілізації та відновлення.

<sup>14</sup> Див. Комплексний посібник з управління кризами від 15 липня 2015 року.

жінок та мають сприяти формуванню всебічного розуміння оточуючого середовища<sup>15</sup>.

a. Зони концентрації, що сприяють ранньому попередженню, можуть включати, але не обмежуються такими аспектами:

(1) Розробляючи показники раннього попередження, проводьте комплексний аналіз на місцях шляхом консультацій з чоловіками та жінками та доповнюйте його, за потребою, інформацією від організацій, які не є членами НАТО (NNE).

(2) Відстежуйте та підтримуйте показники раннього попередження за допомогою методології, викладеної в 2-3 (див. Параграф b).

(3) Результат наведених вище показників повинен призвести до більш глибокого розуміння суспільної динаміки. Це дозволить визначити тенденції та проблеми, які можуть відображати погіршення ситуації з безпекою та проявлятися через різну поведінку чоловіків та жінок, наприклад, через динаміку доступу різних ґендерних груп до економічних та соціальних ресурсів, до захисту своїх прав, до влади, до волевиявлення на виборах.

b. Зони концентрації, що сприяють розумінню, можуть включати, але не обмежуються такими аспектами:

(1) Проаналізуйте ситуацію з безпекою, включаючи політичний, економічний та суспільний аспекти, оскільки вона впливає на чоловіків, жінок, хлопців та дівчат по різному.

(2) Організуйте вивчення ризиків, подібних та/або різних, з якими стикаються чоловіки, жінки, хлопці та дівчата.

(3) Вивчіть відмінності вразливих та сильних сторін чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.

(4) Зрозумійте роль, яку відіграють жінки в різних соціальних групах суспільства а також окремо зосередьте увагу на чоловіках.

(5) Здійснюйте збір статистичних даних, з диференціацією за статтю та інформації про політичну, військову, економічну сфери суспільства, освіту, кількість біженців, внутрішньо переміщених осіб, ув'язнених, фіксуйте порушення прав людини, за наявності даних.

---

<sup>15</sup>Наприклад, накопичення зброї, що включає розповсюдження зброї та сховищ, може бути однією з головних ознак майбутнього конфлікту; місцеві жінки часто знають про її місцезнаходження та маршрути, якими вона розповсюджується. У міру того, як напруга наростає, загальний рівень агресивності в суспільстві може відобразитися в боротьбі з алкоголем, вандалізмом, цькуванням чоловіків з позаблокових груп, а також у переслідуванні людей, які відмовляються брати зброю або не відповідають «чоловічому» ідеалу командира.

(6) У тісній координації з J9 слід розширити взаємодію з аналітичними центрами, які збирають дані та показники з соціальних питань, враховуйте окремо показники щодо чоловіків, жінок, хлопців та дівчат.

**2-4. Ґендерна перспектива в плануванні операцій.**<sup>16</sup> Ґендерний аналіз, включаючи міркування щодо CR-SGBV, повинен проводитися на всіх етапах процесу планування операцій від індикаторів та небезпек (I&W) до переміщення сил (Transition) та спеціально підлаштовуватися під відповідну область операції. Радники та координатори з ґендерних питань дають вказівки щодо того, як всебічно інтегрувати ґендерну перспективу в діяльність з планування операцій на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях, тому їх слід активно задіювати у процесі планування НАТО. Інтеграція ґендерної перспективи в процес планування операцій проводиться на всіх рівнях в тісній координації з командуванням. Директива про комплексне планування операцій (CORD) визначає кожен із етапів.

a. Відповідно до використання моделі CORD у політичній, військовій, економічній, соціальній, інфраструктурній та інформаційній (PMESII) сфері, ґендерний аналіз повинен включати показники раннього попередження, що стосуються цілей, сильних, слабких сторін та взаємозалежностей основних суб'єктів у сферах PMESII.

b. Інтеграція ґендерної перспективи може сприяти встановленню оперативних вимог за рахунок:<sup>17</sup>

(1) Виявлення інформаційних прогалин в оперативному середовищі та подання інформаційних запитів та звітів командуванню, керівництву місій або штабів, включаючи (але не обмежуючись ними) заходи запобігання та реагування (CR-SGBV).

(2) Внесенню до інструкцій з визначення критичної інформації командира (CCIR) вимог щодо чутливої інформації (SIR), суттєвих елементів інформації (EEI) та спостережуваних даних. Це, у свою чергу, сприятиме інтеграції в необхідну ідентифікацію пріоритетних розвідувальних вимог (PIR) та/або вимог до розвідки (IP).

---

<sup>16</sup>Дивіться Посібник Gender Functional Planning Guide від 24 липня 2015 р. Зауважте, що оперативне планування регулюється трьома горизонталями планування: короткостроковим, середньостроковим та довгостроковим. Результати планування зазвичай стосуються процесу довгострокового планування OPLAN. Процес середньострокового планування включає спільний наказ про координацію (JCO) та процес короткотермінового планування в FRAGO на операційному рівні. Крім того, під час виконання операції будь-яке питання, що потребує цілеспрямованого процесу планування, буде вирішуватися командою з кризових дій (CAT).

<sup>17</sup>Функції Ґендерного радника JTF HQ SOP 106 – Gender Advisors Function від 12 лютого 2016 року.

План може включати ґендерні цілі або пов'язані з ними заходи, такі як: «Використати необхідні засоби для захисту цивільних осіб» або «Запровадити виконання РРБ ООН XXXX та пов'язані з нею Резолюції XXXX», які можуть мати прямий або опосередкований зв'язок з різним ґендерним досвідом та потребами жінок і чоловіків у безпеці, що потрібно буде врахувати.

с. Координатори з ґендерних питань враховують, що під час планування інтеграція ґендерної перспективи може бути визначена метою на будь-якому рівні або може розглядатися як «супутній чинник» - те, що, за умов врахування в процесі планування, буде сприяти досягненню політичних, військово-стратегічних та оперативних цілей. Таким чином, вона може бути визначена як ефект, засіб та/або включена до переліку військових чи додаткових невійськових дій (Complimentary Non-Military Action)<sup>18</sup>.

ґендерна перспектива включає декілька напрямків, які слід враховувати в процесі планування. Надаємо перелік цих напрямків, що може бути доповнений:

- (1) CR-SGBV, включає визнання чіткого взаємозв'язку між боротьбою з торгівлею людьми, рухом біженців, контрабандою та програмою "Жінки, Мир і Безпека".
- (2) Аналіз змін ґендерних відносин та ролей, включаючи зміни, викликані конфліктом.
- (3) Розуміння, як НАТО може сприяти ґендерній рівності та розширенню можливостей жінок у постраждалих країнах до, під час і після конфлікту.
- (4) Розуміння, як НАТО може підтримувати забезпечення рівномірного рівня безпеки для чоловіків і жінок.
- (5) Забезпечення підтримки з боку НАТО будь-якого роззброєння, демобілізації та реінтеграції (DDR), що не дискримінує будь-яку стать та проводиться відповідно до принципів ґендерної рівності.
- (6) Забезпечення ґендерної перспективи розглядається в контексті підтримки НАТО процесів встановлення миру, включаючи врегулювання конфліктів, угоди про припинення вогню за умов дотримання принципу ґендерної рівності.
- (7) Забезпечення ґендерної перспективи розглядається при плануванні операцій із залученням допоміжних сил безпеки (SFA).
- (8) Забезпечення підтримки НАТО будь-якого виборчого процесу включає ґендерну перспективу.
- (9) Врахування ґендерного питання під час внутрішнього планування:
  - (a) Комплектування сил.
  - (b) Розвиток спроможностей.

---

<sup>18</sup>Додаткові невійськові дії визначаються там, де цілі (стратегічні чи оперативні) не можуть бути обмежені лише військовими діями або можуть бути досягнуті ефективніше за допомогою комбінації додаткових військових, політичних, економічних та цивільних дій. Дивіться Посібник Gender Functional Planning Guide від 24 липня 2015 р.

- (c) Комунікації.
- (d) Логістика / обладнання.
- (e) Стандарти поведінки або кодекси поведінки.

**2-5. Моніторинг, оцінка та звітність.** Моніторинг, оцінка та звітність є ключовими елементами для забезпечення ефективності та результативності. Зміст моніторингу та звітності є основою постійного ґендерного аналізу. Обізнаність керівного складу є важливою передумовою для ефективного прийняття рішень. Оскільки сили НАТО проводять аналіз, який включає ґендерні перспективи, реальні та потенційні наслідки дій НАТО та/або інших формувань чи відсутність дій повинні бути зафіксовані для забезпечення можливих коригувань та забезпечення врахування досвіду. Цього можна досягти, гарантуючи, що ґендерна перспектива є інтегрованою на всіх рівнях всіх етапів операцій під керівництвом НАТО, за умов врахування конкретних дії, що матимуть різний вплив на чоловіків, жінок, хлопців та дівчат<sup>19</sup>. Крім того, моніторингові дії охоплюють як горизонтальне, так і вертикальне сканування<sup>20</sup> кризових чи конфліктних ситуацій, що виникають, в межах регіональних фокусів створених штаб-квартир. Моніторинг здійснюється для збору даних та інформації, яка сприяє розумінню природи та впливу кризи на все населення. Горизонтальне сканування також повинно включати фокус на культурологічних уявленнях про традиційну маскуліність та фемінність у суспільстві та ґендерні ролі, відведені чоловікам та жінкам (наприклад, чоловік-годувальник, жінка-господиня), оскільки їх порушення може призвести до розвитку нових потреб в безпеці, спонукати появі нових рівнів вразливості та нових загроз, оскільки жінки та чоловіки прагнуть стабілізувати свої позиції в суспільстві.

a. Інтегрована та окрема звітність. Звітність, що стосується ґендерних питань, зазвичай не повинна бути окремою. Швидше за все, де це можливо, ґендерна перспектива повинна бути інтегрована в загальну систему моніторингу та звітності (таким чином доповнюючи концепцію ґендерної інтеграції). Часто цього можна досягти, переглядаючи існуючу систему та гарантуючи, що питання та аналіз, на яких базується система, відображають інтегровану ґендерну перспективу. Невід'ємним фактором, що має бути зазначений у звітності є врахування різниці у ризиках, з якими стикаються жінки та чоловіки та фіксація тенденцій, пов'язаних з інцидентами порушення принципу ґендерної рівності там, де вони трапляються.

b. У той же час, і з огляду на повноваження та мандат місії, повинні бути включені ефективні механізми звітування та моніторингу щодо Резолюції РБ

<sup>19</sup> Додаткову інформацію див. У Додатку 3 до Додатку D до Посібника Gender Functional Planning Guide від 24 липня 2015 р.

<sup>20</sup> Для цілей цієї директиви горизонтальне сканування визначається як сканування в різних країнах та кризових областях, тоді як вертикальне сканування визначається як аналітична глибина в межах конкретної кризи / країни.

ООН 1325 та похідних Резолюцій, включаючи запобігання та реагування на CR-SGBV.<sup>21</sup>

З цією метою необхідно здійснювати зв'язок з іншими національними та міжнародними організаціями (включаючи громадянське суспільство), які здійснюють моніторинг ґендерних питань (прямо чи опосередковано) у межах повноважень місії. Коли ці організації мають відповідний дозвіл, з ними необхідно обмінюватися даними.

с. Слід встановити механізми для оцінки ефективності затрачених зусиль, пов'язаних з інтеграцією ґендерної перспективи в загальну оцінку операцій.

d. Інші міркування щодо моніторингу та звітності:

(1) Аналіз потенційних оперативних переваг, отриманих завдяки різноманітній (з ґендерної точки зору) військовій присутності в періодичних оглядах місії (PMR).

(2) Використання даних, сегрегованих за статтю та віком, у всіх видах звітності.

(3) Переконайтесь, де це можливо, у тому, що дані які містяться в звітах є достовірними та релевантними та їх можливо використати за необхідності у судовому процесі.

(4) Проводьте консультації з місцевими жінками, жіночими організаціями та іншими учасниками громадянського суспільства як частину заходів щодо збору інформації для побудови всебічного огляду безпекової ситуації.

(5) Проконсультуйтеся з жіночими організаціями та іншими учасниками громадянського суспільства і розгляньте можливість запросити їх зробити свій внесок у формування механізмів перевірки та спільних комісій з моніторингу.

e. Щоб переконатися, чи моніторинг та звітування включає ґендерну перспективу, врахуйте:

(1) Залучення спільних груп оцінювання для визначення маршрутів патрулювання, консультуючись з місцевими жінками, щоб забезпечити ефективний моніторинг маршрутів, популярних серед жінок, а також відповідні пріоритети.

(2) Розміщення змішаних груп персоналу для моніторингу та перевірки діяльності, а також взаємодії з місцевим населенням.

---

<sup>21</sup> У військових настановах МСМ-0009-2015 щодо запобігання сексуальному та ґендерному насильству, пов'язаному з конфліктом, та реагуванню на них, пункт 13 (а) (2) окреслює, якщо персонал в операції чи місії під керівництвом НАТО стикається з конфліктом, пов'язаним з конфліктом, командування НАТО діє відповідно до міжнародного права, РРБ ООН та політики НАТО.

(3) Залежно від результатів ґендерного аналізу, доречним є розміщення жіночого персоналу для підтримки збору та розповсюдження нечутливої інформації про військову діяльність, яка спеціально орієнтована на місцевих жінок.

(4) Включення жінок-перекладачів до груп місцевих перекладачів, набраних для збалансування та посилення комунікації та формування звітності.

(5) Мати можливість фіксувати геопосилання та/або створювати карти для фіксації конкретних ґендерних інцидентів, включаючи, але не обмежуючись ними, CR-SGBV, сексуальну експлуатацію та зловживання, або будь-які події, що перешкоджають забезпеченню безпеки.

Фіксувати події та інциденти, які негативно впливають на чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчат. Картографування в ідеалі має містити місце розташування; дату і час; кількість та вік жертв; кількість та вік злочинців (осіб); контекстуальну інформацію, яка описує обставини, в яких стався інцидент; слід обережно захищати особу жертви, не розголошуючи особисту конфіденційну ідентифікаційну інформацію, що повинна зберігатися окремо.



### **РОЗДІЛ 3 - СТАНДАРТИ ПОВЕДІНКИ**

Стандарти поведінки та кодекс поведінки, викладені в цій главі, відповідають Кодексу поведінки НАТО (The NATO Code of Conduct) і базуються на Військових настановах щодо запобігання сексуальному та ґендерному насильству та реагуванню на нього. Отже, ця глава представляє мінімальні стандарти, яких слід дотримуватись, а відповідальність та притягнення до відповідальності за їх порушення покладається на країни, що надають війська.

**3-1. Відповідність.** Важливо, щоб весь персонал НАТО дотримувався найвищих міжнародних загальних стандартів особистої та професійної поведінки у поєднанні з дотриманням відповідних національних законів та правил. Персонал НАТО повинен підтримувати чіткі стандарти як внутрішньо, так і зовнішньо. Невідповідність Стандартам поведінки чи Кодексу поведінки може підірвати ефективність та надійність Альянсу, поставити під сумнів професійність персоналу під час виконання відповідних завдань. Порушення правил поведінки негативно впливає на моральний стан особового складу і може призвести до порушення законодавства в окремих випадках, що вимагає негайних дій командира. Це може також слугувати підставою для проведення розслідування відповідно до норм адміністративного або кримінального права.

**3-2. Сфера застосування.** Стандарти, викладені в цій директиві, стосуються індивідуальної поведінки на всіх рівнях відповідальності. Керівництво НАТО повинне, відповідно до своїх повноважень та делегованих ними повноважень, відповідати за належний порядок та дисципліну серед сил та персоналу НАТО, що перебувають на службі та поза нею. Стандарти не призначені для заміни або обмеження національної політики чи кадрових регламентів НАТО, а надаються для відображення стандартів професіоналізму та високих очікувань Альянсу та країн-партнерів щодо роботи персоналу НАТО. Це не заважає оперативним командуванням встановлювати більш жорсткі правила та/або пристосовувати їх для найкращого виконання цілей операції чи місії, якщо вони мають на це дозвіл.

**3-3. Міжнародне право.** Проведення військових операцій обмежується міжнародним правом, що включає діючі положення закону про збройний конфлікт та дотримання прав людини. Правовий статус цивільного населення, а саме статус вразливих груп, таких як жінки та діти, включений до Женевських конвенцій, їх додаткових протоколів було розглянуто в Римському статуті Міжнародного кримінального суду. Порушення цих зобов'язань самі по собі можуть становити воєнні злочини, або вони можуть бути складовими інших військових злочинів (наприклад, тортури) та підлягати розслідуванню. Якщо деякі держави-члени НАТО окремо ратифікують вищезазначені конвенції та договори, будуть докладені всі зусилля для того, щоб забезпечити між усіма країнами-членами НАТО прийнятний загальний підхід, що враховуватиме всі взяті зобов'язання та цілі військових операцій та місій під керівництвом НАТО.

3-4. **Політика.** Враховуючи полікультурне середовище Альянсу, взаємодія в його структурі повинна базуватися на взаємній повазі. Відповідно, неповага та недостатній професіоналізм є неприйнятними через високий ризик здійснення негативного впливу на моральний стан особового складу та успіх виконання місії. Таким чином, командна структура НАТО (NCS), тобто оперативне командування ОЗС НАТО (АСО), командування ОЗС НАТО з питань трансформацій (АСТ), спрямовані на здійснення процедур відповідно до посилань L і R. Штаб-квартира Альянсу в силовій структурі НАТО (NFS) рівно з іншими заохочується переглядати та впроваджувати відповідні стандарти поведінки і, з врахуванням командних відносин з SHAPE, вимагати від інших дотримуватися зазначених процедур.

3-5. **Звітність та запити.** Усі співробітники НАТО, які підозрюються у порушенні стандартів поведінки НАТО або Кодексу поведінки (Посилання Q), підлягають звіту перед відповідними національними органами через відповідні канали так, як визначено нижче. Працівники НАТО звітують перед відповідним Командувачем чи органом управління НАТО.

a. Про такі порушення, незалежно від того внутрішні вони чи зовнішні, необхідно негайно повідомити у відповідні структури J1, юридичного радника (LEGAD), військову поліцію (Provost Marshall) та, якщо потрібно, ґендерного радника (GENAD). Дисципліна призначеного персоналу є національною відповідальністю, і національним органам слід дозволити проводити розслідувати без втручання. Дисципліна стосовно працівників НАТО має відповідати встановленим нормам, таким як Правила цивільного персоналу НАТО.

b. Крім того, якщо командувач НАТО визначить, що існує вимога провести попереднє розслідування, таке розслідування розпочинається протягом 72 годин після надходження повідомлення про порушення. Про результати попереднього розслідування повідомляється через командування до SHAPE.

c. Національне розслідування повинно мати пріоритет, і юридичний радник (LEGAD) надає рекомендації щодо координації між національним розслідуванням та розслідуванням НАТО, якщо воно буде розпочато. Ці питання вирішує LEGAD разом із HR / J1<sup>22</sup> за підтримки військової поліції (Provost Marshall), а коли потрібно, ґендерного радника (GENAD).

d. Керівництво НАТО та національні органи влади повинні, наскільки це можливо, надавати взаємну підтримку для забезпечення належного вирішення проблеми, а також повинні застосовувати всі необхідні дії і забезпечити засоби захисту та відшкодування збитків. Про остаточну резолюцію слід повідомити паралельно через національний та командний ланцюги НАТО.

---

<sup>22</sup> Правила цивільного персоналу НАТО та Директива АСО 050-011 (розміщення цивільних осіб НАТО) застосовуються у справі, що стосується цивільного персоналу НАТО.

3-6. **Норми поведінки.** Кодекс поведінки НАТО<sup>23</sup> наголошує, що служіння в організації вимагає найвищого рівня довіри та впевненості в єдності, неупередженості, вірності, відповідальності та професіоналізмі НАТО. Кодекс визначає стандарти особистої та професійної поведінки, які очікуються від осіб, яким доручено займати посади в Альянсі (це стосується всього персоналу НАТО, будь то цивільний чи військовий співробітник). Він повинен бути врахований у контексті Правил цивільного персоналу НАТО, кадрової політики чи національних військових норм. Наступні конкретні вказівки наголошуються з метою застосування Кодексу поведінки НАТО в контексті цієї директиви:

a. Будьте віддані дотриманню найвищих стандартів професійної та особистої поведінки. Сексуальні стосунки, які ґрунтуються на силовій динаміці, сильно перешкоджають, і можуть не тільки підірвати довіру та цілісність роботи Альянсу, але й бути заборонені відповідно до національних норм чи місцевого законодавства.

b. Будьте вірні і віддані ролі Альянсу і підтримуйте принцип єдності, на якому він був заснований.

c. Думайте, говоріть, дійте та поведіться так, щоб відповідати найвищій честі професійного, дисциплінованого, відповідального персоналу НАТО, якому довіряють в світі, демонструючи найвищий рівень доброчесності та неупередженості.

d. Поважайте місцеві закони та звичаї через усвідомлення та повагу до культури, релігії, традицій та навколишнього середовища. Таким чином, продемонструйте повагу та ввічливість як до місцевого населення, так і до іншого персоналу НАТО, незалежно від їхньої віри, рангу, статі чи походження.

e. Завжди ставте інтереси Альянсу вище особистих інтересів.

f. Не займайтеся неналежною поведінкою чи неправомірним використанням привілеїв посад чи повноважень.

g. Ставтесь до будь-кого, хто перебуває під вартою сил НАТО з необхідним професіоналізмом, гідністю та повагою.

Командири НАТО повинні прагнути сприяти створенню умов, що запобігають сексуальній експлуатації чоловіків, жінок, дівчат та хлопців - незалежно від їхнього віку, згоди чи зрілості.

Весь персонал НАТО повинен бути проінформований щодо відповідних стандартів поведінки та Кодексу поведінки.

---

<sup>23</sup> Див. СМ (2010) 00016, Кодекс поведінки НАТО, додаток 1 до додатка 1. Відповідно до плану дій НАТО / ЕАРС. (Пункт 16.3) та Військові настанови щодо запобігання сексуальному та гендерному насильству, пов'язаному з конфліктом, та реагуванню на них (пункт 17.b) "НАТО розробляє та встановлює відповідні кодекси поведінки та механізми".

## РОЗДІЛ 4 - ОСВІТА ТА ПІДГОТОВКА

4-1. **Загальна інформація.** Вказівки, що містяться в цій директиві, повинні бути пов'язані з конкретними діями в мирний час і з процесами всебічного планування операцій НАТО, та одночасно підтримувати національну відповідальність за освіту та підготовку, що інтегрує ґендерну перспективу. Найбільший ефект досягається, якщо ґендерна перспектива включена в традиційні освітні форми та види навчання і інтегрована у процес підготовки персоналу на усіх рівнях для досягнення цілей «навчання протягом життя» та «трансформаційного навчання».

4-2. **Політика освіти та підготовки.** Програма НАТО «Освіта та підготовка з ґендерних питань» формується відповідно до політики НАТО з питань освіти, тренування, підготовки та оцінювання (ETEE), як зазначено в МС 0458/3, та детально описано в допоміжних директивах стратегічного командування. Вимоги НАТО до освіти та підготовки, що стосуються ґендерних питань у військових операціях, враховують рекомендації Резолюції РБ ООН 1325 та пов'язану з цим політику РБ ООН та НАТО, визначену в Стратегічному плані підготовки (STP) щодо ґендерних питань у військових операціях.<sup>24</sup> Для сприяння сумісності освіта та підготовка повинна відповідати чинним стандартам та планам дій, розробленим Департаментом миротворчих операцій ООН та Європейським Союзом.

4-3. **Програма освіти та підготовки.** Відповідно до Плану НАТО з освіти та підготовки з ґендерних питань у військових операціях, персонал НАТО повинен проходити підготовку з питань Резолюції РБ ООН 1325 та похідних Резолюцій. Відповідно до Директив 075-002, 075-003 та 075-007 Bi-SC, усі ініціативи щодо освіти та підготовки повинні відповідати Глобальній рамці програмування. Органом, що відповідає за концепцію та обсяг освітніх програм з ґендерних питань є SAG GEN. Провідним центром ґендерної освіти та підготовки визначений Північний центр ґендерних питань у військових операціях (NCGM), відділення Міжнародного центру збройних сил Швеції (SWEDINT).

Від імені управління підготовки об'єднаних сил АСТ (JFT), запрошуємо всіх зацікавлених суб'єктів (інструкторів, експертів, навчальні заклади (ETFs) та асоційовані організації) до участі у щорічній конференції з освітніх питань (ADC) з метою сприяння обговоренню та актуалізації курсу та змісту освіти, координації національної підтримки та участі, надання оперативного зворотнього зв'язку та обговорення рекомендацій щодо ґендерної програми підготовки та розвитку, цілей та стандартів. Конференція має незаперечний авторитет у рамках E&T, щодо розробки змін та затвердження програм ґендерної підготовки.

4-4. **ґендерна підготовка.** Організація професійної підготовки особового складу з врахуванням ґендерної проблематики є національною відповідальністю країн,

---

<sup>24</sup> План освіти та підготовки НАТО з ґендерних питань у військових операціях, затверджений у MCM-0024-2014 від 14 липня 2014 року.

що надають війська (TCNs). Підготовка до розгортання, підготовка до участі в місіях та індивідуальна навчальна підготовка повинні включати заходи щодо забезпечення розгляду ґендерної проблематики для військових та цивільних осіб.

**4-5. Загальна відповідність.** Військовослужбовці НАТО, незалежно від посади, повинні розуміти ґендерну проблематику, впроваджуючи Резолюцію РБ ООН 1325 та пов'язані з нею Резолюції, а перед розгортанням пройти підготовку щодо інтеграції ґендерної перспективи, стандартів поведінки та кодексу поведінки (див. Главу 3 Директиви та Посилання R ). Додаткова спеціальна ґендерна кваліфікація повинна бути досягнута відповідно до вимог підготовки (CE training requirements). Нижче наведений перелік мінімальних обов'язкових вимог:

a. На всіх рівнях відповідальності впроваджуйте Резолюцію РБ ООН 1325 та похідні Резолюції, включайте CR-SGBV та ґендерну проблематику, в усі програми підготовки особового складу (ETEE).

b. Розробляйте та впроваджуйте тренінги та програми наставництва для підтримки розвитку ґендерної компетентності всього персоналу.

c. Рекомендовано включення ґендерної підготовки до курсів НАТО NETF, програм NATO Centres of Excellence, Центрів освіти та підготовки для партнерів (PTECs), Національних навчальних закладів та навчальних центрів НАТО, пов'язаних з нарощуванням спроможностей, злагодженням, підготовкою до місій та в національні програми підготовки.

d. Аналізуйте навчальні плани та програми під час періодичних оглядів навчальних програм, щоб врахувати найновішу, пов'язану з інтеграцією ґендерної перспективи, інформацію та тенденції.

e. Слід запровадити інтеграцію Резолюції РБ ООН 1325 та вивчення ґендерної перспективи в місцях дислокації та розгортання військових підрозділів під час операцій, місій та навчань з метою підвищення ефективності підготовки персоналу до виконання завдань за призначенням. Персонал повинен навчитися пояснювати, як різні ґендерні ролі чоловіків та жінок взаємопов'язані з культурним та соціальним контекстом. Підготовка також повинна підкреслювати необхідність дотримання національних норм поведінки.

f. Визнаючи відповідальність за проведення тренінгу перед розгортанням, штаб-квартира SACT через програму ґендерної освіти та підготовки для країн-членів та партнерів пропонує підтримку національних навчальних програм для забезпечення узгодженості та дотримання політики НАТО з питань Жінок, Миру та Безпеки, з врахуванням Військових настанов НАТО щодо запобігання та реагування (CR-SGBV). Штаб-квартира SACT за підтримки Північного центру ґендерних питань у військових операціях розробили ґендерну навчальну

програму для країн-членів та партнерів НАТО<sup>25</sup> для сприяння стандартизації. Ця програма складається з трьох навчальних модулів з підтримки інтеграції ґендерних перспектив та національну відповідальність за:

(1) Посилення національної ґендерної обізнаності персоналу країн-членів НАТО та партнерів у національних військових штабах (стратегічно-оперативний рівень). Стратегічно-оперативний рівень стосується навчальної аудиторії, що складається зі співробітників Міністерства оборони та штабів.

(2) Зміцнення національної ґендерної обізнаності персоналу союзників та партнерів НАТО (тактичний рівень). Тактичний рівень стосується навчальної аудиторії, що проходить військову службу на рівні полку/бригади та нижче.

(3) Підготовка особового складу національних збройних сил до участі в операціях та місіях НАТО (попереднє розгортання). Модуль перед розгортанням має сприяти накопиченню знань і повинен являти собою єдиний модуль з 3 взаємопов'язаними заняттями.

g. Переконайтесь, що специфікації, напрями та цілі навчань НАТО та комплексних навчань включають ґендерну перспективу на основі РРБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій.

h. Переконайтесь, що в оцінках штаб-квартир НАТО (NCS та NFS), тренувань та комплексних навчальних заходів оцінюється інтеграція та наслідки, пов'язані з ґендерною перспективою та Резолюцією РБ ООН 1325, та враховується проведення тренінгів щодо РРБ ООН 1325 та інтеграції ґендерної перспективи на всіх рівнях.

**4-6. Підготовка місцевих сил безпеки.** Під час проведення підготовки місцевих сил безпеки, що здійснюється силами Альянсу на запрошення місцевої влади, НАТО має, відповідно до свого мандату включати питання обізнаності щодо РРБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій в процес підготовки (шляхом проведення експертизи або відповідних тренінгів).

**4-7. Управління якістю освіти та підготовки.** Політика НАТО в рамках ЕТЕЕ передбачає, що реалізовані НАТО процеси та заходи ЕТЕЕ повинні відповідати загальному набору стандартів, визначених у Стандартах сил АСО, STANAG та стандартах якості НАТО.

**4-8. Підготовка ґендерних радників (GENAD) та координаторів з ґендерних питань (Gender Focal Point (GFP)).** Усі ґендерні радники (GENAD) та координатори з ґендерних питань (GFP) зобов'язані пройти підготовку

---

<sup>25</sup> Навчальні матеріали щодо ґендерної перспективи для союзників та партнерів НАТО розміщені на веб-сайті [www.act.nato.int/gender-advisor](http://www.act.nato.int/gender-advisor) та були визнані пунктом 131 Комюніке на Варшавському саміті.

відповідно до Рамкової програми НАТО, що стосується впровадження РРБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій відповідно до пріоритетних вимог.

- a. Усі ґендерні радники (GENAD) та координатори з ґендерних питань (GFP) повинні пройти підготовку з Рамкової програми НАТО, пов'язаної з виконанням Резолюції РБ ООН 1325 та похідних Резолюцій. У цьому контексті слід особливу увагу приділити навчанню стандартам та кодексам поведінки.
- b. Для засвоєння знань та формування навичок, необхідних для виконання відповідного рівня планування та експлуатаційного застосування, пов'язаного з ґендерною проблематикою, підготовка ґендерних радників має складатися з курсів, що пропонують різну глибину рівнів засвоєння знань (або рівнів підготовки) з урахуванням потреб слухачів.
- c. Враховуючи інтегровану функцію ґендерних радників, яку вони виконують в штабах, рекомендується в частину тренінгу включити курси оперативного планування.
- d. Для підготовки координаторів з ґендерних питань рекомендується застосовувати курси 100-level ADL 169 щодо підвищення операційної ефективності шляхом інтеграції ґендерної перспективи та 200-level ADL 171 спеціально для GFP (курси HQ SACT JADL).

## **РОЗДІЛ 5 – ҐЕНДЕРНИЙ РАДНИК (GENAD) ТА КООРДИНАТОР З ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ (GENDER FOCAL POINT (GFP))**

5-1. **Роль ґендерного радника.** Загальна відповідальність за інтеграцію ґендерної перспективи покладається на керівників структурних підрозділів. Оскільки Управління первинної відповідальності (OPR) переглядає реалізацію РРБ ООН 1325 та похідних Резолюцій щодо Жінок, Миру та Безпеки, ґендерний радник (GENAD) надає рекомендації керівному складу щодо впровадження та інтеграції ґендерної перспективи, включаючи планування та проведення операцій/місій/, конфлікт аналіз, розробку концепцій, доктрин, інструкцій, освіти та підготовку<sup>26</sup>. GENAD звітує перед безпосереднім командиром, а офіс GENAD організовано розміщується в межах Консультативної групи персоналу (SAG).

### **5-2. Завдання ґендерного радника:<sup>27</sup>**

- a. Забезпечує технічні/функціональні вказівки щодо реалізації Резолюції РБ ООН 1325, відповідних Резолюцій щодо інтеграції ґендерної перспективи, включаючи CR-SGBV.
- b. Забезпечує єдність зусиль та синхронізацію від імені керівництва, надаючи консультації групам управління та штабам, а також здійснюючи супровід за напрямком.
- c. Консультує, за вимоги або необхідності.
- d. Веде та підтримує функціональні відносини з іншими ґендерними радниками (GENAD) та координаторами з ґендерних питань (GFP) у вищих та підпорядкованих штабах з метою забезпечення вертикальної синхронізації GENAD.
- e. Встановлює та підтримує міжфункціональну координацію персоналу штабу та SAG. Є членом міжфункціональних робочих груп, особливо з питань планування (Група стратегічного планування (SOPG), або Група спільного планування операцій) (JOPG)).
- f. Здійснює експертизу щодо інтеграції ґендерних перспектив та підтримку розгорнутих оперативних штаб-квартир (за наявності).
- g. Проводить та поширює результати ґендерного аналізу, гарантуючи, що ґендерний досвід жінок та чоловіків вважається частиною спільної місії з метою

<sup>26</sup> Ґендерні радники займають штатні посади та є членами групи консультантів з персоналу, що мають прямий доступ до командира. Посада ґендерного радника вимагає відповідної освіти та підготовки, як зазначено в посадових інструкціях.

<sup>27</sup> Для отримання більш детального переліку функцій та обов'язків ґендерного радника (GENAD) зверніться до інструкції JTF HQ SOP 106 «Функції консультанта з ґендерних питань у штаб-квартирі JFC та JTF» від 17 лютого 2016 року.



отримання ситуаційної обізнаності та підтримки процесу планування операцій відповідними висновками.

h. Проводить збір даних про кризові райони та конфлікти (за наявності). Інформація про НАТО підлягає обробці та обміну лише тоді, коли це дозволяється в рамках політики НАТО щодо обміну інформацією та взаємодії з суб'єктами, які не є членами НАТО. Ґендерний радник прагне підтримувати обмін зібраною інформацією CR-SGBV з відповідними органами ООН за виключенням процедур примусового захисту та первинних вимог оперативної безпеки.

i. Забезпечує внутрішню та зовнішню функціональну звітність штаб-квартири, включаючи, але не обмежуючись цим, інтегруючи ґендерний аналіз до існуючої / стандартної звітності, тобто щоквартального звіту та періодичного огляду місії.

j. Забезпечує підтримку освіти та підготовки (включаючи навчання на лідерських курсах, наставництво, інструктаж та тренінги для координаторів з ґендерних питань).

**5-3. Призначення координаторів з ґендерних питань (GFP).** Кожен штаб та управління зобов'язані вимагати призначення координаторів з ґендерних питань на постійній основі та надавати в управління персоналом пропозиції про кандидатури для призначення. Цю мінімальну вимогу слід дотримуватися при розгортанні, включаючи навчання. Додаткова кандидатура може бути розглянута у філіях та секціях за конкретних обставин, якщо це необхідно, та за попереднім затвердженням DCOS / COS

**5-4. Роль координаторів з ґендерних питань (GFP).** Координатори з ґендерних питань є штатним персоналом з подвійною підпорядкованістю у штабах, підрозділах, департаментах та філіях, що завершили спеціальну підготовку з ґендерної перспективи та імплементації РРБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій. Координатори з ґендерних питань (GFP) мають сприяти інтеграції ґендерних питань у повсякденну діяльність військ. Таким чином, вони підтримують професійну та функціональну взаємодію в середині управління або штабу, та між персоналом і керівництвом, підтримуючи діалог, зв'язок та координацію щодо інтеграції ґендерних перспектив.

**5-5. Завдання координаторів з ґендерних питань (GFP).** Координатори з ґендерних питань:

a. Підтримують реалізацію Резолюції РБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій та інтеграцію ґендерної перспективи, включаючи CR-SGBV, у повсякденній діяльності персоналу та здійснюють підтримку організації повсякденної діяльності в штабах операцій або місії.

б. Підтримують функціональний діалог з ґендерним радником (GENAD), включаючи підтримку проведення ґендерного аналізу, моніторингу та звітності; розробку звітів в межах системи управління.

Ролі та обов'язки координаторів з ґендерних питань (GFP) детальніше описані в Посібнику з функціонального планування ґендерних питань АСО і, за умови затвердження штабом, можуть бути включені до переліку постійних оперативних процедур діяльності штабів (SOP).

ДОДАТОК А ДО  
Bi-SCD 040-001  
(ПУБЛІЧНА ВЕРСІЯ)  
ДАТОВАНО: 17 жовтня 2017

## ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ

1. У межах наступних галузей слід призначити координаторів з ґендерних питань для забезпечення інтеграції ґендерної перспективи. Перелічені наступні обов'язки персоналу (викладені не повністю) можуть вимагати підтримки або координації з ґендерним радником (GENAD) та/або координатором з ґендерних питань (GFP):

а. **J1 / Управління людськими ресурсами (HRM).** Рекомендовано надавати консультації щодо ґендерних аспектів політики, стандартів поведінки та кодексу поведінки, підбору та утримання персоналу для забезпечення поліпшення ґендерного балансу (особового складу у районі проведення операцій/місій), а також визначати та оцінювати потенційний склад сил та можливі пов'язані з цим ризики. Розробити структури PE та CE, включаючи посадові інструкції, якщо потрібно. Аналітичний центр має ділитися ґендерно-чутливою статистикою, зібраною в результаті використання автоматизованої системи управління персоналом. Якщо і коли це потрібно, ґендерний радник (GENAD) підтримує управління людськими ресурсами (HR / J1) або юридичного радника (LEGAD), щодо ґендерної політики, процедур, підготовки та розслідування порушень стандартів поведінки або кодексу поведінки.

б. **J2.** Рекомендовано сприяти розумінню оперативного середовища за допомогою інтегрованого підходу, що включає аналіз ґендерно-чутливих статистичних даних, аналіз транснаціональних питань та аналіз загроз нападів/агресії на цивільне населення та місцеве населення. Розглядати ґендерну перспективу, що впливає на збирання розвідувальної інформації (тобто людський інтелект, оцінку ризиків), аналіз та виробництво. Для інтеграції ґендерного аналізу в результати оцінки та забезпечення розвідки ґендерний радник підтримує процеси розширення знань для оперативного планування та за необхідності надає експертну допомогу з предметних питань та оцінювання кризових зон.

с. **J3.** Рекомендовано підтримувати здійснення оцінки ситуацій із безпекою жінок та впроваджувати ґендерний аналіз в процес планування та проведення операцій (Наприклад, Info Ops, PSYOPS, патрулювання та пошукові операції). Забезпечити збалансований ґендерний підхід до докладених зусиль під час залучення ключових лідерів. Ґендерний радник має бути поінформований про ґендерні заходи, плани та результати оцінки.

d. **J4.** Рекомендовано здійснювати підтримку з медичних, логістичних та інфраструктурних питань. Гендерний радник підтримує планування та оцінку логістичної діяльності, яка впливає на гендерні відносини, наприклад, будівництво об'єктів, комунікацій тощо.

e. **J5.** Рекомендовано підтримувати створення плану військової операції, оперативне проектування та довгострокове планування з урахуванням гендерної перспективи. Брати участь у процесі планування операцій та надавати експертну допомогу. Гендерний радник забезпечує гендерну оцінку в процесі планування.

f. **J6.** Службам з комунікацій та інформації рекомендовано інтегрувати гендерну перспективу та підтримувати гендерного радника, за потреби надавати спеціальне обладнання, інформаційні технології та внутрішні комунікації.

g. **J7.** Рекомендовано сприяти впровадженню Резолюції РБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій, щодо інтеграції гендерної перспективи в освіту, підготовку та комплектування штабів. Підготовка може включати проведення: індивідуальних функціональних тренінгів, специфічних функціональних тренінгів (наприклад, OLRT, FCE, GFP); та колективного навчання (ВВНЗ, курси підготовки особового складу), за потреби. Розробити документи з планування підготовки, що включають специфікацію завдань, навчальні цілі, гендерний додаток до навчального плану, основний список заходів, розробку кейсів за відповідним напрямком (MELMIL ID) та сценаріїв (MELMIL).

h. **J8 / Бюджет та фінанси.** Виконання цієї директиви повинно бути забезпечене достатнім ресурсом.

i. **J9 / Цивільно-військове співробітництво (СМІ).** В рамках Комплексного підходу та систематичного розуміння операційного середовища важливо підтримувати управління цивільно-військового співробітництва та зусилля щодо створення цілісної картини залучення різноманітних організацій та груп, у тому числі міжнародних організацій, неурядових організацій та організацій громадянського суспільства, які сприяють реалізації РРБ ООН 1325 та відповідних Резолюцій. Сприяти обміну інформацією із зовнішніми організаціями за допомогою різних механізмів (наприклад, Інформаційний центр з питань інформації). Відповідно до місії, рекомендовано включати та залучати місцевих жінок до процесів вирішення конфліктів та підтримки миру, підсилюючи зусилля для досягнення миру та безпеки.

j. **Юридичний радник (LEGAD).** Надає підтримку керівництву НАТО у координації з гендерним радником щодо гендерних завдань та юридичних зобов'язань НАТО.

k. **Стратегічні комунікації (StratCom).** StratCom, відповідно до політики та рекомендацій, повинен гарантувати, що гендерним аспектам приділяється

відповідна увага в рамках планування та реалізації комунікацій, та підтримувати загальний стратегічний та оперативний замисел.

ДОДАТОК В ДО

Vi-SCD 040-001

(ПУБЛІЧНА ВЕРСІЯ) ДАТОВАНО: 17 жовтня 2017

## ПОСИЛАННЯ

- A. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 (2000).
- Б. Резолюція Ради Безпеки ООН 1820 (2008).
- С. Резолюція Ради Безпеки ООН 1888 (2009).
- D. Резолюція Ради Безпеки ООН 1889 (2009).
- E. Резолюція Ради Безпеки ООН 1960 (2010).
- F. Резолюція Ради Безпеки ООН 2106 (2013).
- G. Резолюція Ради Безпеки ООН 2122 (2013).
- Н. Резолюція Ради Безпеки ООН 2242 (2015).
- I. Резолюція Ради Безпеки ООН 2272 (2016).
- J. ЕАРС (С) D (2014) 0001, Оновлена Політика НАТО / ЕАРС щодо впровадження Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, Мир та Безпека» та відповідних резолюцій від 20 червня 2014 року.
- K. АС / 340 (ЕАРС) N (2016) 0011-REV2, План дій НАТО / ЕАРС щодо реалізації політики НАТО / ЕАРС щодо Жінок, Миру та Безпеки від 29 квітня 2016 року.
- L. MCM-0009-2015, Військова настанова щодо запобігання та реагування на конфлікти, пов'язані із сексуальним та ґендерним насильством, від 01 червня 2015 року.
- M. Директива АСО про всебічне планування операцій, COPD Interim V2.0 від 04 жовтня 2013 року.
- N. SH / SAG / GEN / 15-310385, Посібник з функціонального планування ґендерних питань АСО від 24 липня 2015 року.
- O. SH / OPI / SСOMC / 15-310491, Посібник з реагування на кризи та управління операціями SHAPE від 15 липня 2015 року.
- P. JTF HQ SOP 106, Стандартні процедури оперативного штабу, розділ 106, Функції ґендерного радника у штабі управління JFC та JTF від 17 лютого 2016 року.
- Q. CM (2010) 0016, Кодекс поведінки НАТО від 03 лютого 2010 року.
- R. IMSM-0426-2008, Vi-SC Рекомендації щодо імплементації Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, Мир та Безпека» від 21 липня 2008 року.
- S. MCM-0024-2014, План освіти і підготовки НАТО з ґендерних питань у військових операціях від липня 2014 року.