

*Мосієнко Марина Сергіївна,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня
вищої освіти за спеціальністю (081) Право
навчально-наукового інституту № 1
Національної академії внутрішніх справ
Науковий керівник:
Старицька Ольга Олексіївна,
доцент кафедри теорії держави та права
Національної академії внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент*

ДО ПИТАННЯ ЖІНОЧОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В НАТО

Дедалі більше світове співтовариство зосереджується на питаннях рівності та залучення жінок до всіх сфер життя, включаючи військову та національну безпеку.

НАТО вважає, що гендерна рівність і розширення прав і можливостей жінок є важливими для забезпечення міжнародного миру та безпеки. Тому організація активно вживає заходів для залучення жінок до всіх сфер своєї діяльності, включаючи командні посади та миротворчі місії. Головною метою організації в цьому напрямку є забезпечення та розширення доступу до можливостей для жінок у військовій та цивільній сфері, а також в створенні культури рівності.

Відповідно до аналізу звіту, що до розмаїття і інклюзії за 2017 рік на рівні усієї організації НАТО встановлено, що «жінки представляють трохи більше 26% від 5700 цивільних співробітників, що працюють в усіх установах НАТО.

У Командуванні ОЗС НАТО з питань операцій, штаб-квартирі НАТО і Агентстві НАТО з матеріально-технічного забезпечення і постачання частка цивільних працівниць-жінок дещо більша (38%, 39% і 29% відповідно), ніж в інших установах НАТО. Проте більшість працівниць-жінок працюють на допоміжних і адміністративних посадах.

За останні 10 років частка жінок, які служать в Міжнародному секретаріаті в штаб-квартирі НАТО, поступово збільшилась із 36 до 39 відсотків. Проте, так само, як і загалом по НАТО, більшість жінок обіймають допоміжні та адміністративні посади, а не менеджерські і вищі керівні посади.

У 2017 році жінки обіймали 20% вищих керівних посад (керівники секцій і вище) в штаб-квартирі НАТО, що становить зростання на 9% порівняно із 2002 роком. Показники за 2018 рік свідчать про невелике зростання чисельності жінок загалом до 40%, і на вищих керівних посадах до 25%. В інших установах НАТО на вищих керівних цивільних посадах жінок майже немає.

Порівняно з такими ж самими посадовими рівнями в системі ООН, НАТО відстає в аспекті вищого керівництва. Там жінки представлені загалом на рівні 43% і на рівні 35% на вищих керівних посадах (P5 і вище)» [1].

Однією з ключових ініціатив у жіночій гендерній політиці НАТО є програма з «жіночого підприємництва» («Women, Peace, and Security»), яку запровадила НАТО в 2018 році. [2]. Ця програма спрямована на те, щоб забезпечити жінкам можливість брати участь у військових місіях і розширити можливості жінок.

Ще однією сферою діяльності НАТО, де питання жіночності стає дедалі привабливішим є сфера освіти, зокрема тренінгові програми для жінок, які працюють як у цивільній, так і у військовій сферах. Як зазначено у звіті НАТО за 2017 рік: «значення жіночої гендерної політики у НАТО полягає в тому, що вона розробляє та приймає стратегічні рішення з урахуванням гендерних аспектів. У цивільному напрямку це означає, що питання жіночого рівноправ'я і рівності стають частиною політики НАТО. Наприклад, в Іраку та Афганістані, жінки отримали доступ до освіти та медичних послуг завдяки наданню підтримки НАТО.

НАТО має робити більше, ніж наводити цифри результатів своєї роботи із забезпечення розмаїття. Практику інклюзії набагато важче виміряти, але вона може покращити мотивацію, співпрацю і інноваційність персоналу. Це не просто, але НАТО працює саме над цим. Останнім часом було запропоновано ряд ініціатив із забезпечення серед працівників відчуття більшого залучення, що їх більше цінять за їх відмінність.

У 2015 році в штаб-квартирі НАТО була започаткована програма наставництва для жінок, які працюють в НАТО, задля збільшення кількості кваліфікованих жінок-кандидатів і усунення потенційних внутрішніх, структурних бар'єрів у різних службах і типах персоналу, які можуть перешкоджати просуванню жінок в Організації. Приймаються заявки як від потенційних наставниць, так і потенційних учениць. Ученицями можуть бути жінки будь-якого рангу або рівня з будь-якої служби (цивільної чи військової), персонал НАТО, тимчасово відряджені з країн-членів НАТО, делегатки, консультанти, тимчасовий персонал або інтерни. Усі наставники і учениці отримують підготовку у формі семінару протягом півдня.

У військовому напрямку це означає, що жінки військовослужбовці мають рівні можливості зі своїми чоловіками-колегами. Для досягнення цієї мети, НАТО забезпечує належну підготовку щодо принципів рівності гендерів та забезпечує рівний доступ до професійних можливостей для всіх працівників.

Більш того, жіноча гендерна політика у НАТО відіграє важливу роль у діалозі з партнерами та національними організаціями, щоб збільшити увагу до гендерних питань та проводити аналіз впливу військових та цивільних конфліктів на жінок і чоловіків. Усі ці заходи комплексно допомагають підтримувати стійкі миру та безпеки в міжнародному вимірі.

Жіноча гендерна політика у НАТО є важливим елементом забезпечення рівності статей та зменшення гендерної нерівності. Це включає в себе створення сприятливих умов для жінок та дівчат, які служать в НАТО, зокрема, підвищення рівня їх зайнятості, кар'єрний розвиток та активну підтримку їх потреб у доступному житті, допомозі при повторному закладенні правильної терапії наркотиків та консультуванні з питань здоров'я та безпеки.

Жінки, які служать в НАТО, також можуть бути охоплені сексуальними домаганнями та знущаннями на робочому місці. Для запобігання цього, жіноча гендерна політика у НАТО передбачає встановлення етичних і поведінкових стандартів, підвищення здатності до виявлення та розслідування таких подій, а також надання підтримки жертвам.

На офіційному сайті НАТО було вказано «НАТО також отримує досвід через кампанію #MeTooCampaign, а ретельний аналіз її політики щодо запобігання і протидії домаганням, булінгу і дискримінації на робочому місці був здійснений незалежним експертом, який надав корисні рекомендації в січні 2019 року. Впровадження цієї політики і наступних рекомендацій підтримує рішуче прагнення Генерального секретаря НАТО до нульової толерантності щодо неналежної поведінки на робочому місці» [1].

Автори Патріс Білло-Дюран та Тара Нордік зазначають «Той факт, що ми можемо перелічити жінок, які зараз обіймають найвищі керівні посади, по пальцях однієї руки говорить про те, що НАТО треба ще пройти довгий шлях задля досягнення гендерного балансу на цьому рівні. Проте ці першопроходці є рушіями розмаїття і інклюзивності та зразком інклюзивного лідерства. Більше того, вони допомагають створити «жіноче обличчя» НАТО в очах громадськості, яке є важливим сигналом про зміни» [1].

Таким чином, НАТО ініціює різні заходи та проекти для забезпечення реалізації жіночої гендерної політики та створення рівних можливостей для жінок та чоловіків, що є ключовим елементом для забезпечення ефективної безпеки.

НАТО здійснює багато зусиль для підтримки гендерної рівності та включення жінок у військово-політичні процеси. Однак, незважаючи на ці зусилля, є деякі виклики та проблеми з якими доводиться стикатися, наприклад, доступність жінок до вищих посад в органах управління.

Таким чином, можемо зробити узагальнення, що гендерна політика щодо жінок має першорядне значення для НАТО і міжнародної спільноти. Незважаючи на значний прогрес у досягненні гендерної рівності, існує значна нерівність між жінками і чоловіками у глобальній політичній і військовій сферах. Однак, НАТО створює належні умови щодо збалансування мускуліності та жіночності на усіх рівнях існування та функціонування організації.

Список використаних джерел

1. Біллауд-Дуранд П. Розвиток розмаїття в НАТО. URL: <https://www.nato.int/docu/review/uk/articles/2019/03/07/rozvitok-rozmattya-v-nato/index.html> (дата звернення: 01.05.2023).
2. Політика і План дій НАТО/РЄАП «Жінки, мир і безпека» – 2018. URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/news_158209.htm?selectedLocale=uk (дата звернення: 01.05.2023).