

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»**

Факультет соціології і права

Кафедра соціології

«На правах рукопису»
УДК _____

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ П.В.Кутуєв

«__» _____ 20__ р.

Магістерська дисертація

на здобуття ступеня магістра

зі спеціальності 054 «Соціологія»

**на тему: «Цивільно-військова співпраця з урахуванням гендерного
аспекту»**

Виконала:

студентка VI курсу, групи СЛЗ-71мп

Івченко Надія Іванівна _____

Науковий керівник:

к. пол. н., викладач,

Яковлєва Н.І. _____

Рецензент:

к.філос.н., викладач

Нерсесян Г.А. _____

Засвідчую, що у цій магістерській
дисертації немає запозичень з праць
інших авторів без відповідних посилань.
Студентка _____

Київ – 2018 року

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології

Рівень вищої освіти – другий (магістерський) за освітньо-професійною програмою

Спеціальність (спеціалізація) – 054 «Соціологія» («Соціологія модернізації та науково-технічного розвитку»)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Кутуєв П.В.

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ
на магістерську дисертацію студенту
Івченко Надії Іванівні

1. Тема дисертації «Цивільно-військова співпраця з урахуванням гендерного аспекту», науковий керівник дисертації Яковлева Неллі Іллівна, кандидат політичних наук, викладач, затверджені наказом по університету від «__» _____ 20__ р. № _____

2. Термін подання студентом дисертації 10.12.2018

3. Об'єкт дослідження гендерний аспект в рамках цивільно-військової співпраці

4. Вихідні дані:

Предмет дослідження стан розвитку цивільно-військової співпраці, як в Україні, так і у світі.

Мета дослідження - розкрити сутність цивільно-військової співпраці в контексті гендерної проблеми.

5. Перелік завдань, які потрібно розробити

- визначити підходи до визначення цивільно-військової співпраці,

- розглянути досвід ООН та НАТО у сфері цивільно-військової співпраці;

- окреслити теоретичні основи гендерної проблеми;
- виокремити гендерні проблеми в військовій сфері;
- проаналізувати нормативно-правову базу в Україні, що регулює діяльність цивільно-військової співпраці;
- дослідити діяльність ЦВС у різних державах з урахуванням гендерного аспекту з допомогою проведення порівняльної характеристики

6. Орієнтовний перелік графічного (ілюстративного) матеріалу

7. Орієнтовний перелік публікацій

9. Дата видачі завдання: Лютий 2018

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання магістерської дисертації	Термін виконання етапів магістерської дисертації	Примітка
1.	Визначення напрямку дослідження	Вересень 2017	
2.	Формування джерельної бази дослідження	Вересень – листопад 2017	
3.	Складання розгорнутого плану	Листопад 2017	
4.	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Грудень – січень 2018	
5.	Підготовка першого розділу «Теоретико-Методологічні засади дослідження ЦВС»	Січень – квітень 2018	
6.	Підготовка другого розділу «Гендерний аспект ЦВС»	Травень – серпень 2018	
7.	Підготовка програми та інструментарію дослідження	Вересень – жовтень 2018	
8.	Проведення дослідження та аналіз зібраних даних	Жовтень 2018	
9.	Підготовка третього розділу «Характеристика діяльності ЦВС» (Дослідження: порівняльна характеристика діяльності ЦВС у різних державах з урахуванням гендерного аспекту»	Жовтень–листопад 2018	
10.	Оформлення бібліографічного апарату	Серпень-вересень 2018	
11.	Підготовка реферату магістерської дисертації	Листопад 2018	
12.	Передача магістерської дисертації на кафедру	Грудень 2018	

Студент

Н.І. Івченко

Науковий керівник дисертації

Н.І. Яковлева

АНОТАЦІЯ

Івченко Н.І. Цивільно-військова співпраця з урахуванням гендерного аспекту. Магістерська робота на здобуття ступеня магістра за спеціальністю 054 Соціологія. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Кафедра «Соціології». -Київ, 2018.- 109с., 3 таблиці в тексті, список використаних джерел з 125 найменувань, три розділи, шість підрозділів.

Магістерська дисертація присвячена дослідженню цивільно-військової співпраці (ЦВС або СІМІС) в контексті гендерної проблеми. Окрема увага приділена визначенню підходів до визначення цивільно-військової співпраці, розглянуто досвід ООН та НАТО у сфері цивільно-військової співпраці, окреслено теоретичні основи гендерної проблеми, виокремлено гендерні проблеми в військовій сфері та проаналізовано нормативно-правову базу в Україні, що регулює діяльність цивільно-військової співпраці.

Третій розділ магістерської дисертації присвячено дослідження фактичного стану речей з імплементацією гендеру в ЦВС України на підставі порівняння з Швецією та Великобританією, що дало можливість оцінити репрезентацію гендерної складової, ресурси, реальний стан речей та реалізацію гендерної складової цивільно-військової співпраці. В даній роботі викладена програма дослідження та аналіз результатів.

Ключові слова: цивільно-військова співпраця, ЦВС, ЦВС ЗСУ, СІМІС, гендер, гендерний аспект.

N.I. Ivchenko's Master's thesis « Civil-military cooperation with a gender perspective» on obtaining a Master's degree in the specialty 054 Sociology. - National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute named after Igor Sikorsky", Department of Sociology .- Kyiv, 2018. - 109 pp., 3 tables in text. List of sources used from 125 titles, three sections, six subdivisions.

The master's thesis is devoted to the study of civil-military cooperation (CMC or CIMIC) in the context of gender issues. Particular attention is paid to defining approaches to the definition of civil-military cooperation, examines the experience of the United Nations and NATO in the field of civil-military cooperation, outlines the theoretical foundations of gender issues, identifies gender issues in the military sphere and analyzes the regulatory framework in Ukraine that regulates civil- military cooperation.

The third section of the master's thesis is devoted to the study of the actual state of affairs with the implementation of gender in the Civil-Military Cooperation of Ukraine on the basis of comparison with Sweden and Great Britain, which made it possible to assess the representation of the gender component, resources, the real state of affairs and the implementation of the gender component of civil-military cooperation. In this paper, a program of research and analysis of the results is presented.

Key words: civil-military cooperation, Civil-Military Cooperation of Ukraine, CIMIC, gender, gender perspective.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦВС	12
1.1 Підходи до визначення ЦВС.....	12
1.2 Досвід ООН і НАТО у сфері ЦВС.....	26
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОЇ СПІВПРАЦІ...	36
2.1 Теоретичні основи гендерної проблеми	36
2.2 Гендерні проблеми у військовій сфері	47
Висновки до розділу 2	56
РОЗДІЛ 3. ХАРАКТЕРИСТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОЇ СПІВПРАЦІ	58
3.1 Нормативно-правова база в Україні.....	58
3.2 Дослідження: порівняльна характеристика діяльності цивільно-військової співпраці у різних державах з урахуванням гендерного аспекту.	70
Висновки до розділу 3	86
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	95

ВСТУП

Актуальність дисертаційної магістерської роботи. Завершення холодної війни спричинило не тільки геополітичні, а й серйозні економічні наслідки для «країн третього світу», що раніше живили свої конфлікти за рахунок монетарної та як мінімум збройної підтримки від своїх донорів. Це призвело до бідності, нерівності, порушень прав людини, етнічних чисток, інших наслідків, які, не дивлячись на свою локальну природу, стимулювали, в свою чергу поширення таких транснаціональних загроз, як : тероризм, злочинність та розповсюдження зброї масового ураження, що призвело до виходу поняття концепції глобальної безпеки на новий рівень.

На такій підставі, світова спільнота змінила призму погляду на будь-який конфлікт, в якому вже неможливо було нівелювати права та гідність індивіда проти суверенності держави. Регулювання таких конфліктів стало основною проблемою великих міжнародних організацій та одним з пріоритетних питань зовнішньої політики найбільших країн світу, адже в епоху трансформації конфліктів їх регулювання стало основною проблемою великих міжнародних організацій та одним з пріоритетних питань зовнішньої політики найбільших країн світу.

Рада Безпеки ООН також прийняла виклик новим формам глобальних загроз. Деякі автори вважають, що поштовхом до активних дій стали провали місій ООН в середині 90-х років в Руанді, Сомалі та Боснії та Герцеговині, так як з 1991 року обличчя миротворчості ООН набуває все більш «цивільного» виду. Мандати миротворчих місій починають приводити у відповідність до статті 7 Статуту ООН , що дозволяє військовим використовувати примусові дії під час миротворчих операцій.

Паралельно відбувався бум виникнення та залучення неурядових організацій в миротворчий процес. Так само, поняття «цивільний» еволюціонувало від підходу, заснованого на принципах міжнародного гуманітарного права, що розрізняє комбатантів та не комбатантів, захищаючи

останніх від збройних нападів, та розрослося від мирного жителя до величезної кількості організацій, які теж класифікуються як цивільні актори. Величезна кількість цивільного населення перебувала під підвищеним ризиком через дестабілізовані середовища.

Однієї гуманітарної відповіді об'єктивно не було достатньо для стабілізації ситуації. Збільшення кількості цивільних у складі миротворчих місій, збільшення частоти та складності цих місій, наголос на «гуманітарному втручанні», як результат, призводить до застосування комплексного підходу (comprehensive approach) як відповідь на нову модель миротворчих операцій. Головним виконавцем застосування комплексного підходу в новому виді операцій, що поєднували військово-гуманітарний підхід стають підрозділи цивільно-військового співробітництва (або співпраці або координації), тобто СІМІС.

Цивільно-військова співпраця або цивільно-військове співробітництво (далі-ЦВС або СІМІС) як одна з функцій військового компоненту є, безумовно, унікальним прикладом еволюції вирішення кризових ситуацій всупереч підходу суто військового їх врегулювання. Цей складний процес пройшов довгий шлях, під час якого стало очевидним, що, будь-які задачі, поставлені для врегулювання конфлікту, реалізуються в цивільному середовищі, а їх успіх та ефективність залежить від глибини розуміння цього самого середовища, тобто історії та культури регіону, потреби в допомозі та структури та процесів у його владних органах.

Гендерне питання актуальне у світі тому, що світова спільнота через міжнародні нормативні документи гарантує дотримання прав людини, рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам; гендерна рівність є запорукою її досягнення, сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей. Передумовами становлення гендеру як категорії вважаються як більш активна діяльність жінок в соціальній, економічній, політичній області сучасного

суспільства, так і зміни традиційних гендерних ролей чоловіків та жінок в суспільстві та сім'ї та в трудових відносинах.

Україна, як частина світової спільноти, не стоїть осторонь цих питань, які є надзвичайно важливими, особливо з точки зору активної фази збройної агресії Російської Федерації на Сході України, який послугував мотиватором становлення та розвитку ефективних збройних сил, відсічі агресії та розбудови сталого миру в нашій країні, що буде неможливим без урахування гендерного аспекту.

Впровадження гендерної рівності у секторі оборони та безпеки означає поєднання в операціях досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів оборонної реформи дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектора оборони та безпеки, покращувати оперативну ефективність та створювати представницькі сили оборони.

Об'єктом дослідження є гендерне питання, що у сучасному світі займає вагоме місце у всіх сферах життєдіяльності.

Предметом дослідження став стан розвитку цивільно-військової співпраці, як в Україні, так і у світі.

Мета дослідження: розкрити сутність цивільно-військової співпраці в контексті гендерної проблеми.

Відповідно до поставленої мети було виділено такі *завдання*:

- визначити підходи до визначення цивільно-військової співпраці,
- розглянути досвід ООН та НАТО у сфері цивільно-військової співпраці;
- окреслити теоретичні основи гендерної проблеми;
- виокремити гендерні проблеми в військовій сфері;
- проаналізувати нормативно-правову базу в Україні, що регулює діяльність цивільно-військової співпраці;
- дослідити діяльність ЦВС у різних державах з урахуванням гендерного аспекту з допомогою проведення порівняльної характеристики

Наукова розробленість проблеми. Проблемами ЦВС займаються такі зарубіжні автори: Л.Гаттон, А.Джокс, А.О'Меара, Т.Мокаїтіс, серед українських дослідників варто згадати : І.Білошицький, Е.Тітко, О.Лещенко, В.Шевченко.

Гендер досліджувався багатьма дослідниками та дослідницями, до зарубіжних класиків можна віднести – Д.Батлер, Н.Чодороу, Т. де Лауретіс, Н.Домбровські, Г.Рубін, , Серед українських дослідників варто виділити: Н.Грицяк, Г.Грінченко, С.Риков, М.Драч, К.Кобченко, О.Кісь, Т.Марценюк, О.Скнар.

Серед західних дослідників варто згадати Е.Домбровські, Д.Скот., І.Файнман, Л.Фергюсон, М.Шовер, , які особливої уваги у своїх роботах приділяли ролі жінок під час конфліктів та воєн, проблемам гендерної рівності в арміях світу, зв'язку між мускулінізацією та воєнізацією, участі жінок у врегулюванні конфліктів та побудові сталого миру.

В Україні стан проблеми залишається малодослідженим, проте такі автори, як Л.Будагьянц, В.Галєєв, Н.Дубчак, О.Дяченко, І.Парубський, займаються висвітленням гендерних питань в ЗСУ.

Аналізом сучасного стану ЗСУ з точки зору впровадження гендерної політики займаються Л.Батракова, В.Вощевська, Ю.Калагін, В.Карпов, а І.Заворотько, Т.Марценюк, І.Сулова, досліджують проблеми проведення конкретних заходів в сфері оборони, а також їх вирішення.

Методи дослідження вибрані у відповідності до поставлених завдань та обраної мети, а також зумовлені специфікою роботи. Описовий – при визначенні та узагальненні підходів до організацій ЦВС в рамках збройних сил відповідних країн або міжнародних організацій у світі здійснення покрокової оцінки, порівняння та зіставлення визначених характеристик, виявлення наявності чи відсутності зв'язків між ними, визначення країн для проведення порівняльного аналізу, а саме Великобританії, Швеції, України.

- Системний, з метою дослідження гендеру в цивільно-військовій співпраці та гендерного аспекту діяльності ЦВС у різних країнах світу або міжнародних організацій.

- структурно-функціональний, який дав можливість розглядати імплементацію гендеру в ЦВС ЗСУ як інтегрованої частини Збройних Сил України, дослідити етапи, на яких гендерний аспект імплементується, а де існують перешкоди цьому.

- порівняльний, оскільки ЦВС досліджуваних країн (Україна, Швеція, Великобританія) мають як подібності, так і відмінності, згруповані за основними характеристиками відповідно до структури, персоналу, підготовки та методу дослідження 4R (англ. «Representation, Resources, Realia, Realisation»)

- аксіологічний, що був застосований при теоретичному розгляді гендеру, теорій розвитку та історичному огляді.

- поведінковий з метою розуміння чи є і чи мають бути ЗСУ суто маскуліною структурою, чи можливе залучення жінок до лав ЗСУ, та чи можемо вважати, що фемінізація збройних сил є запорукою гендерної рівності та впровадженню гендерного аспекту в їх діяльність.

Наукова новизна одержаних результатів у магістерській дисертації:

- окреслено підходи до визначення цивільно-військової співпраці;
- узагальнено досвід ООН та НАТО у сфері цивільно-військової співпраці;
- окреслено теоретичні основи розгляду гендеру;
- дано авторське визначення поняття гендер;
- сформульовано базові гендерні проблеми в військовій сфері;
- розглянуто нормативно-правову базу в Україні, що регулює діяльність цивільно-військової співпраці;
- вперше у вітчизняній науці проведено дослідження щодо діяльності ЦВС у Великобританії, Швеції, Україні з урахуванням гендерного аспекту на підставі порівняння.

Теоретична цінність роботи. Розробки даної магістерської дисертації можуть бути використані під час розробки начальних курсів, включені в програми викладання курсів з гендерної тематики, конфліктології, соціології,

політології та спеціальних курсів щодо військових дисциплін. Окрім того, раніше в науковому сенсі цей аспект не розглядався, що відкриває поле для наукового пошуку та продовження розробки методу комплексного аналізу діяльності ЦВС з урахуванням гендерного аспекту.

Практична цінність магістерської дисертаційної роботи полягає в тому, що дослідження взаємозв'язку цивільно-військової співпраці та гендеру (або гендерного аспекту), а також методології 4R, що була використана в даній роботі, можна застосовувати при аналітичній роботі державних органів, оскільки вона дає можливість оцінити реальний стан речей з гендерним аспектом діяльності, всупереч задекларованим правовим та кількісним змінам. Також робота становить цінність для громадських організацій, та може бути використана під час їх моніторингової діяльності впливу діяльності цивільно-військової співпраці на цивільне середовище з урахуванням гендерного аспекту. Окрім того, може стати базою для розробки комплексного методу гендерного аналізу та оцінки стану імплементації гендерного аспекту в будь-якому сегменті державної або громадської установи за умови включення в рамки методу гендерно-правової експертизи нормативно-правової бази діяльності структури та гендерного бюджетного аналізу програм фінансування діяльності.

Структура роботи зумовлена логікою дослідження і складається із вступу, трьох розділів, шести підрозділів, висновків та рекомендацій, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 109 сторінок, з них основного тексту – 94 сторінки. Список використаних джерел містить 125 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦВС

1.1 Підходи до визначення ЦВС

Кінець ХХ століття ознаменувався закінченням ери «біполярного» світу. Тобто конфлікти перестали відображати протистояння двох супердержав на територіях «третього світу». Конфлікти не тільки наростили частоту та набули глобального розповсюдження, а й еволюціонували з міждержавних у внутрішньодержавні конфлікти та громадянські війни в своїй переважній більшості. Як вираховали експерти шведського університету м. Уппсала, протягом 1989-1997 років із 103 збройних конфліктів, 97 мало внутрішньодержавний характер [124, С.621-634]. Такі регіональні конфлікти не просто перейшли на новий рівень, оскільки були, насправді, частиною більших зон регіональної нестабільності, що характеризується постійна військово-політична нестабільність, напруга та періодичні спалахи насилля, несучи за собою комплексний характер загроз, для яких характерні наявність військових дій, масових переміщень людей, голоду, погіршення епідеміологічної ситуації, порушеннями прав людини та навіть голоду. Завершення холодної війни, спричинило не тільки геополітичні, а й серйозні економічні наслідки для «країн третього світу», що раніше жили свої конфлікти за рахунок монетарної та як мінімум збройної підтримки від своїх донорів. Це призвело до бідності, нерівності, порушень прав людини, етнічних чисток, інших наслідків, які, не дивлячись на свою локальну природу, стимулювали, в свою чергу поширення таких транснаціональних загроз, як : тероризм, злочинність та розповсюдження зброї масового ураження [78], що призвело до виходу поняття концепції глобальної безпеки на новий рівень. Це, в свою чергу, спонукало світову спільноту змінити призму погляду на будь-який конфлікт, в якому вже неможливо було нівелювати права та гідність індивіда проти суверенності держави. А регулювання таких конфліктів стало основною проблемою великих міжнародних організацій та одним з пріоритетних питань зовнішньої політики

найбільших країн світу. З точки зору військової готовності відповідати на виклики нових видів конфліктів були США, оскільки вже на той час мали не тільки досвід участі в подібних конфліктах, а й військову доктрину, що містила концепцію операцій невійськового типу.

Рада Безпеки ООН також прийняла виклик новим формам глобальних загроз. Деякі автори вважають, що поштовхом до активних дій стали провали місій ООН в середині 90-х років в Руанді, Сомалі та Боснії та Герцеговині, так як з 1991 року обличчя миротворчості ООН набуває все більш «цивільного» виду. Але слід зауважити, що цим конфліктам передувала військова операція в Афганістані, і не дивно, що саме ці процеси класифікуються як відлікова точка розвитку СІМІС, прототипом яких стали Провінційні команди з реконструкції НАТО (ПКР). ПКР-невеликі цивільно-військові загони, що були введені в 2002 році армією США з метою стабілізації регіону під егідою програми «Глобальної боротьби з тероризмом» в рамках операції «Enduring Freedom». За визначенням організації Міжнародні Сили Сприяння Безпеці ISAF, ПКР – це цивільно-військова група, здатна проникати в найбільш небезпечні та нестабільні регіони завдяки своїй військовій складовій та така, що здатна стабілізувати регіони завдяки об'єднанню можливостей дипломатії, військових та економічних важелів [102, С.5]. На 2003 рік налічувалось 26 ПКР. Їхньою метою було підвищення рівня безпеки провінцій, сприяння забезпеченню гуманітарною допомогою та відбудові територій, а також розширення повноважень центрального афганського уряду. І знову це призвело до дебатів про цивільно-військову співпрацю. Дійсно, історичний зріз існування ООН та її миротворчої діяльності свідчить, що, за перші 43 роки своєї діяльності Рада Безпеки ООН ініціювала 13 миротворчих операцій. А всього за 43 місяці з 1988 по 1992 рр. Держави-члени ООН ухвалили ще 13 операцій [103]. Тобто перед миротворчими силами постала задача провести 13 операцій, які були не тільки частішими, але й набагато більшими та складнішими, ніж раніше за 43 місяці, а не за 43 роки. Окрім їх основного політичного та військового характеру, ці операції містили значні гуманітарні складові. Величезна кількість цивільного населення

перебувала під підвищеним ризиком через дестабілізовані середовища. Однієї гуманітарної відповіді об'єктивно не було достатньо для стабілізації ситуації.

Збільшення кількості цивільних у складі миротворчих місій, збільшення частоти та складності цих місій, наголос на «гуманітарному втручанні», як результат, призводить до застосування комплексного підходу (comprehensive approach) як відповідь на нову модель миротворчих операцій. Йдеться про прагматичне бачення: необхідно володіти цивільними та військовими засобами, які є постійними та розвиненими. Необхідно координувати їхні дії для протистояння кризовим ситуаціям і знайти гідну відповідь. Тому треба створити структуру, у якій суб'єкти зможуть взаємодіяти та спілкуватися один з одним задля досягнення ефективних та швидких дій. Концепція комплексного підходу спрямована на врегулювання кризи, з використанням усіх елементів, що дозволяють повернутися до стабільності країни. Важливо діяти у трьох узгоджених та скоординованих напрямках: управління; безпека; економічний та соціальний розвиток.

Мандати миротворчих місій починають приводити у відповідність до статті 7 Статуту ООН [83], що дозволяє військовим використовувати примусові дії під час миротворчих операцій. Паралельно відбувався бум виникнення та залучення неурядових організацій в миротворчий процес. Так само, поняття «цивільний» еволюціонувало від підходу, заснованого на принципах міжнародного гуманітарного права, що розрізняє комбатантів та не комбатантів, захищаючи останніх від збройних нападів, та розрослося від мирного жителя до величезної кількості організацій, які теж класифікуються як цивільні актори. Більшість міжнародних організацій декларують, що існують 3 основних види цивільних організацій:

а. Міжнародні організації (International Organisations/IOs).

Міжнародні організації засновуються шляхом заключення міждержавних договорів та здійснюють свою діяльність на міжнародному рівні, такому, як організації ООН та ОБСЄ. Основними організаціями ООН, що найвірогідніше прийматимуть участь в гуманітарних операціях є офіс

Верховного представника ООН по справах біженців (UN High Commissioner's Office for Refugees/UNHCR), офіс ООН з координації гуманітарних справ (UN Office for the Co-ordination of Humanitarian Affairs /UN OCHA), Верховний представник ООН по справах біженців (UN High Commissioner for Human Rights/UNHCHR), Світова продовольча програма (the World Food Programme/WFP), та дитячий фонд ООН (UN Children's Fund/UNICEF). Також до цієї групи належать такі організації, як міжнародна організація з міграції (International Organisation for Migration /IOM) [120].

Окремо слід виділити Міжнародний комітет Червоно хреста/МКЧХ (International Committee of the Red Cross/ICRC) [33], який на відміну вищезазначених міжнародних організацій, не був заснований шляхом закладення міжнародного договору. МКЧХ є безсторонньою, нейтральною та незалежною організацією, чією ексклюзивною гуманітарною функцією є захист життя та гідності жертв війни та внутрішніх конфліктів та надання їм допомоги. Він спрямовує і координує діяльність рухів Міжнародного Червоного Хреста та Півмісяця в конфліктних та пост конфліктних ситуаціях. МКЧХ має унікальний статус, так як він виконує функції, що були покладені на організацію міжнародними угодами – Женевськими конвенціями 1949 року, до яких приєдналися практично усі країни світу, та додатковими протоколами до них 1977 року, а також статусом міжнародного руху Червоного Хреста та Червоного півмісяця, що був ухвалений у 1986 році країнами-учасниками Женевських конвенцій [116].

b. Неурядові організації (Non-Governmental Organisations/NGOs). Неурядові організації є добровільними організаціями, які як правило, не фінансуються урядами. Цей термін використовується в ст.71 статуту ООН. Вони, як правило, є некомерційними організаціями та незалежними від урядів, міжнародних організацій та комерційних інтересів. Вони офіційно відрізняються від організацій ООН та інших міжнародних організацій, так як самі визначають свої завдання та розробляють статут. Вони можуть належати до однієї з двох категорій:

1) Неурядові організації, що мають мандат. Вони є офіційно визнані ведучими міжнародними організаціями, що приймають участь у врегулюванні кризи та мають дозвіл здійснювати свою діяльність на театрі дій.

2) Неурядові організації, що не мають мандат. Вони не є офіційно визнаними та не мають дозвіл на діяльність, тому працюють в приватному порядку. З цими організаціями можуть заключатись договори міжнародними організаціями або неурядовими організаціями. В інших випадках їх фінансування здійснюється приватними установами та спонсорами [117].

Чисельність неурядових організацій постійно зростає, а сутність ускладнюється таким чином, що у будь-якій потенційній зоні відповідальності вони можуть налічувати сотні. Загалом, неурядові організації зберігають свою незалежність від політичного контролю для збереження своєї незалежності та ефективності. В багатьох випадках вони мають великі переваги завдяки своїй незалежній позиції, та є єдиним засобом відновлення стосунків у випадку переривання політичного діалогу. Часто вони є високопрофесійними у своїх напрямках діяльності, дуже добре підготовлені та мотивовані до ризику в обставинах, що погіршуються. Неурядові організації, як правило, проходять акредитацію країною-господаркою або керівною організацією перед отриманням дозволу на діяльність у країні. Незважаючи на це, деякі неурядові організації можуть бути неакредитовані, що може створити напруження на місцях.

с. Міжнародні та національні урядові спонсорські організації, такі як Агенція з міжнародного розвитку США (United States Agency for International Development/USAID) [1], Бюро народонаселення, біженців та міграції (Bureau of Population, Refugees and Migration) [5], Департамент міжнародного розвитку (Department for International Development/*DfID*, Великобританія) [17], Канадська Агенція міжнародного розвитку (Canadian International Development Agency /*CIDA*) [82], Іспанська агенція міжнародної співпраці з розвитку (Agencia Espanola de Cooperacion Internacional (AECI) [26] та Гуманітарний офіс Європейської спільноти (European Community Humanitarian Office/*ECHO*) [15].

Міжнародні та національні урядові спонсорські агенції відповідають за фінансування, спостереження та оцінку розвитку програм, які в ідеалі мають узгоджуватись із керівними міжнародними організаціями.

Серед вищезазначених основних типів організацій слід зазначити також наступні угруповання:

Цивільні організації з розвитку. Деякі цивільні організації здійснюють свою діяльність переважно в галузі реконструкції. Їх мандати передбачають надання технічної допомоги країнам, що розвиваються. Програма розвитку ООН (The United Nations Development Program/UNDP) [54] здійснює адміністрування та координацію більшості заходів надання технічної допомоги, що надається по системі ООН. Ці агенції, як правило, витрачають більше часу у кризових районах, ніж військові. В таких випадках завданням персоналу CIMIC є визначення разом із місцевим урядом та основними організаціями потреб щодо реконструкції та створення найбільш сприятливих умов для робіт. Агенції з реконструкції, як правило, мають власні ресурси для планування та розвитку проектів відповідно до потреб.

Організації з прав людини та демократії. Агенціями-лідерами в цій галузі є офіс Верховного представника ООН по справах біженців (United Nations High Commissioner's Office for Refugees/UNHCR) [45] та Офіс у справах демократичних установ та прав людини (Office for Democratic Institutions and Human Rights/ODIHR) [47] Організація з безпеки та співробітництва в Європі (Organisation for Security and Co-operation in Europe/OSCE) [42], остання здійснює діяльність виключно у Європі. Завданням зазначених організацій є захист прав людини в країнах, де вони систематично порушуються. Вони намагаються розповсюдити демократичні цінності та верховенство права на всіх рівнях управління. Додатково, ОБСЄ має можливості організовувати вибори та спостерігати за їх проведенням, а також координувати програми, що поширюють основні демократичні цінності.

Для ініціювання координації діяльності цивільних організацій, що добровільно зголосились приймати участь в операції, з поміж організацій-

учасниць обирається лідер [112]. Організації-лідеру надається мандат від міжнародної спільноти. Як правило, організація-лідер призначається з числа основних агенцій ООН, таких як UNHCR, UNICEF або найвірогідніше – офісу ООН з координації гуманітарних справ (UN Office for the Coordination of Humanitarian Affairs/ОСНА), що є часткою секретаріату ООН. Обов'язки організації-лідера включають:

Здійснення функцій зв'язку з іншими організаціями, особливо в галузях планування та обміну інформацією.

Координація польової діяльності для уникнення дублювання зусиль та марнотратства ресурсів.

Здійснення функцій зв'язку з військовими силами на рівні театру дій [46].

МКЧХ координує всю діяльність Руху червоного півмісяця в конфліктних та пост конфліктних ситуаціях [32].

Часто організації-лідери координують свою діяльність через іншу організацію, або свої польові офіси. Незважаючи на те, що останні переважно належать до UNHCR або Всесвітньої продовольчої програми (World Food Programm) [9], такі неурядові організації, як „Врятуй Дітей” (Save the Children) [40] також виконували ці функції. Організації-лідери також заключають контракти з іншими міжнародними та неурядовими організаціями для виконання продовольчих, транспортних програм, програм охорони здоров'я, а також для забезпечення функціонування таборів біженців. Міжнародна організація з міграції (ІОМ) надає допомогу в цих галузях. МКЧХ здійснює свою діяльність разом з іншими організаціями в цій галузі. За таких умов неурядові організації працюють у правовому полі, що надає їм статус партнерів уряду країни-господарки та агенції ООН. Надзвичайно важливим є встановлення робочих стосунків між НАТО та організацією-лідером. Договори про порозуміння між силами НАТО та організацією-лідером можуть бути корисними для досягнення цієї мети.

До сьогодні кількість та специфіка діяльності таких організацій робить їх прямими «конкурентами» військових в миротворчих операціях, оскільки вони здатні замінити військових на будь-якому етапі операції, що, в свою чергу, призводить до такого собі заміщення понять відносно традиційних ролей військових та представників гуманітарного сектору в конфлікті. І саме територія Афганістану, особливо після жахливого теракту 11 вересня 2001 року, коли країна стала пріоритетним плацдармом для «глобальної війни з терором» та випробувальним майданчиком для апробації таких нововведень, як ПКР під пильною увагою сил коаліції, хотіла вона чи ні, стала колискою розвитку та еволюції ЦВС або СІМІС. Діяльність ПРТ гостро критикувалась як урядом Афганістану, так і представниками гуманітарного сектору, які вважали, що таке тісне залучення військових до гуманітарних операцій затирає, або навіть знищує границі між військовими та гуманітарними операціями, знищує поняття «гуманітарної зони» що містить більше загроз для представників гуманітарних місій. В той же час, військовий сегмент розумів, що для інтегрованих цивільно-військових операцій важлива наявність цивільних не тільки для сприяння ефективному миробудуванню, а й для завоювання щирих симпатій та прихильності з боку місцевого населення[99].

Саме тому цивільно-військове співробітництво та його абревіатура СІМІС є суперечливим визначенням поняття та предметом гострих дебатів у цивільній, гуманітарній та військовій спільноті щодо їх взаємовідносин та рамок співпраці, що трактуються з відмінностями.

Деякі з найпоширеніших понять:

Цивільно-військова співпраця (СІМІС), що офіційно використовуються НАТО, ЄС, країнами Європи та Канади;

Цивільні військові операції (ЦВО), що використовуються Сполученими Штатами Америки (США);

Гуманітарна цивільно-військова координація (ГЦКорд), що використовується гуманітарною спільнотою ООН.

Громадсько-військова координація в контексті ООН потребує іншого підходу та відрізняється від підходів НАТО, ЄС та США до СІМІС та ЦВО. Головними відмінностями операцій з миробудівництва ООН від більшості операцій НАТО, ЄС та коаліції полягають в тому, що:

1) мирні операції ООН, як правило, діють на основі погодження, тобто вони розпочаті після підписання угоди про припинення вогню або мирної угоди на прохання сторін конфлікту підтримати їх у здійсненні мирної угоди;

2) військовий компонент розгорнуто як частину багатофункціональної та інтегрованої цивільної військово-поліцейської миротворчої операції під загальним цивільним керівництвом [111].

Тобто головною метою ООН та міжнародних гуманітарних організацій в конфліктах є полегшення страждань населення, що знаходиться на території конфлікту або постраждало від нього. Відповідно, СІМІС ООН діють згідно з оонівськими стратегіями [114].

Навпаки, операції НАТО, ЄС та коаліційного типу, як правило, розгортаються в більш суперечливому середовищі, як операції з примусового здійснення миру, щоб забезпечити припинення вогню, або підтримати угоду про припинення вогню або мирної угоди в ситуаціях, коли деякі угруповання продовжують заперечувати та саботувати можливість мирної угоди, наприклад, як таліби в Афганістані. Вони також, як правило, розгортаються як військова сила з окремим мандатом та ідентичністю від ООН чи інших міжнародних або регіональних угруповань, які можуть бути активними у сфері запобігання конфліктам або миротворчими в тій самій країні. Тобто СІМІС ЄС та НАТО слугують досягненню стратегічних цілей північноатлантичного альянсу або своєї країни [86, С.5-9,39].

Операції Збройних Сил США, які прямо або умовно дотичні до цивільно-військової співпраці визначаються термінами Civil Affairs (CA) - (пер. з англ. цивільні операції) та Civil-Military Operations (CMO) – (пер. з англ. цивільно-військові операції), а американські підрозділи СІМІС є частиною сил

спеціальних операцій, тобто загонами спеціального призначення, що працюють в тому числі в бою.

Така різниця в методах та сферах застосування СІМІС залишає багато питань стосовно можливості узагальнення поняття та ускладнює аналіз явища.

Існує також певна кількість плутанини у розбіжностях цивільно-військових відносин (англ. *civil-military relations* або СІМІР) і СІМІС. Звичайно, СІМІР охоплює більш широке коло питань, починаючи від питання про цивільно-політичний контроль над військовими для всіх форм взаємодії між військовими та суспільством. Деякі організації, такі як НАТО, розглядають СІМІС як частину СІМІР, тоді як інші не роблять помітної різниці між ними. Підсумовуючи, можна стверджувати, що термін СІМІС використовується переважно у двох різних контекстах:

1. СІМІС, прирівняний до СІМІР, як колективний термін для всіх видів взаємодії та точок дотику цивільних осіб або організацій та військових.

2. СІМІС як військова доктрина та як частина СІМІР.

Оскільки подібні дебати тягнуться вже не одне десятиліття, і нашою метою не є нарощування теоретичної бази як підґрунтя для диспутів стосовно цього питання, для уникнення плутанини та для чіткості розуміння пропоную дотримуватися другого варіанту який визначений НАТО.

Визначення СІМІС міститься в доктрині НАТО МС 411/1:

“СІМІС сприяє співпраці між Командувачем НАТО та усіма частинами цивільного середовища в межах його Спільного Оперативного Району (СОР). СІМІС - це: координація та співпраця на підтримку місії між Командувачем НАТО та цивільними структурами, включаючи місцеве населення та місцеві органи влади, а також міжнародні, національні та неурядові організації та установи.” [109]

Доктрина НАТО МС 411/1 також містить опис мети СІМІС:

“Безпосередньою метою СІМІС є встановлення та підтримання повного співробітництва Командувача НАТО та цивільних органів влади, організацій, установ та населення в районі оперативного підпорядкування частині командира,

з тим, щоб він міг виконувати свою місію. Це може включати пряму підтримку впровадження цивільного плану. Довготермінове завдання СІМІС - допомогти створити та підтримувати умови, які сприятимуть досягненню цілей Альянсу в операціях.”[105]

Міжгалузевий постійний комітет ООН (МПК ООН, англ. Inter-Agency Standing Committee (IASC)) є міжнародним гуманітарним координаційним органом, створеним Генеральною Асамблеєю ООН, до складу якого входить дев'ять агентств, фондів, програм і відомств ООН, а також дев'ять постійних запрошені членів , включаючи Рух Червоного Хреста та ряд неурядових консорціумів [100].

У своїй діяльності МПК ООН використовує термін "цивільно - військова координація ООН" (англ. UNCMCoord) і визначає його як: "Суттєвий діалог та взаємодія між цивільними і військовими учасниками гуманітарних надзвичайних ситуацій, які необхідні для захисту та сприяння гуманітарним принципам, уникати конкуренції, мінімізувати непослідовність і сприяння досягнення спільних цілей. Основні стратегії варіюються від співжиття до співробітництва[96, С.5].

Тобто, знову бачимо розбіжності на рівні визначень понять, якими керуються НАТО, ООН, країни, що мають підрозділи СІМІС. Адже між поняттями координація (англ. coordination) та кооперація або співпраця (англ. cooperation) маємо різницю, що лежить у площині контролю, керування діяльністю, скоріше навіть кризового управління та процесу вільної взаємодії, що існує та розвивається, як є.

Словник Cambridge dictionary дає визначення іменника координація (англ. coordination) як:

1)дія націлена на забезпечення всіх учасників планування або діяльності організовано працювати разом (англ. - the act of making all the people involved in a plan or activity work together in an organized way)

2) можливість контролювати рух ваших рук, ніг та інших частин тіла (англю the ability to make your arms, legs, and other body parts move in a controlled way)[81].

Словник Mariam-Webster dictionary теж дуже схоже трактує цей іменник, а саме:

Процес організації людей в групи, які правильно та добре працюють (англ.- the process of organizing people or groups so that they work together properly and well)

Гармонійне функціонування частин для ефективного результату (англ. - the harmonious functioning of parts for effective results) [89].

Натомість ці самі словники дають визначення іменнику співпраця (англ. cooperation): за словником Mariam-Webster dictionary:

Спільна робота з кимось або виконання того, про що тебе попросили (англ.- the act of working together with someone or doing what they ask you) [88].

За словником Cambridge dictionary - дії когось, хто стає в нагоді виконуючи те, що потрібно або те, про що попросили заради загального блага (англ. - the actions of someone who is being helpful by doing what is wanted or asked for : common effort)

Об'єднання осіб задля загального блага (англ. - association of persons for common benefit) [80].

У публікаціях, що розкривають тему цивільно –військових відносин, так само як і в офіційних документах, що її регламентують, теж можна зустріти спроби визначити різницю між визначеннями та суттю, оскільки, наприклад, згідно з точки зору військових Великобританії « співпраця більш відноситься до консенсусу та просуванню в заданому напрямку, ніж до чіткої координації та команд», а « координація –це об'єднання зусиль та взаємодії з метою досягнення гармонії чи ефективної співпраці»[74, С.24]

Також на думку науковця К. Де Коніга можна виділити три типи цивільних функції військової координації: управління зв'язком та інформацією,

підтримка місії та підтримка громад. Він сприйняв обмін інформацією як основну функцію координації [90, С.89-118].

Така позиція ще раз підтверджує, що координація та співпраця мають не тільки різне значення, а й різну задачу до виконання в рамках функцій військових в розрізі цивільно-військового співробітництва.

Тим не менш, основною метою ООН-СІМІС є максимізація та використання можливостей для створення умов для організацій та партнерів, особливо для уряду країни перебування, щодо розгортання мирного процесу і сприяння досягнення цілей місії.

ООН СІМІС керується нормами міжнародного гуманітарного права та функціонує за стандартами, зазначеними в Керівних Принципах Осло (Oslo Guidelines), розділяючи свої функції на:

Пряма допомога - це особистий розподіл товарів та послуг;

Непряма допомога - принаймні на один крок віддалена від населення і включає в себе такі заходи, як транспортування товарів для полегшення або допомоги особовому складу;

Інфраструктурна підтримка - передбачає надання загальних послуг, таких як ремонт доріг, управління повітряним простором та виробництво електроенергії, які полегшують положення, але не обов'язково є видимими або виключно на користь постраждалого населення.» [100, С.3].

Тобто ООН –СІМІС мають бути зосереджені на наданні непрямої допомоги, що зосереджена на підвищенні та поліпшенні стану та потенціалу місцевості та населення, ніж на адресній прямій допомозі, що відома як «завоювання сердець і розуму (англ. winning hearts and minds)» місцевого населення.

З іншого боку, саме взаємодія військових з місцевим населенням, та сама пряма допомога, що має на меті «завоювання сердець і розуму», і є тим компонентом, що доповнює кризове управління, що застосовують СІМІС в межах власної доктрини та формує поняття комплексного підходу.

Дійсно, зміна парадигми безпеки та зміна підходів до розуміння системи безпеки в часі, кризовий менеджмент більше не розглядається як смертельна битва за підкорення території, а визначається як протистояння партнерів-супротивників, які повинні знайти засоби для відновлення миру. Це не тільки про втручання у припинення вогню, а також про інтеграцію людських аспектів для повернення до належного управління, адміністрації, поліцейських структур і забезпечення економічного розвитку. Таким чином, існує зв'язок між концепцією безпеки людей і встановлення комплексного підходу [79].

Той факт, що такий підхід змінив обличчя військових у конфлікті, які тепер, не боролися з кризою як явищем, а співпрацювали з населенням з метою подолання кризи, призвело до того, що з часом стало очевидним, що комплексний підхід працює, і застосування його почало поширюватись. З лютого 2008 року Франція звернулась до НАТО з проханням зосередитись на комплексному підході щодо африканської та афганської криз. Цей принцип був погоджений у Бухаресті у 2008 році і впроваджений в Афганістані восени 2009 року та був відображений у доктринах НАТО, збройних сил США, Великобританії, Канади, інших країн.

Комплексний підхід НАТО заснований на п'яти структурних напрямках:

- планування та проведення операцій;
- актуалізація досвіду навчання та освіти;
- зміцнення співпраці з зовнішніми суб'єктами;
- повідомлення для громадськості;
- стабілізація та реконструкція [108].

1.2 Досвід ООН і НАТО у сфері ЦВС

Цивільно-військова співпраця або цивільно-військове співробітництво (ЦВС або СІМІС) як одна з функцій військового компоненту є, безумовно, унікальним прикладом еволюції вирішення кризових ситуацій всупереч підходу суто військового їх врегулювання. Цей складний процес пройшов довгий шлях, під час якого стало очевидним, що будь-які задачі, поставлені для врегулювання конфлікту, реалізуються в цивільному середовищі, а їх успіх та ефективність залежить від глибини розуміння цього самого середовища, тобто історії та культури регіону, потреби в допомозі та структури та процесів у його владних органах. Результатом цього розуміння стала робота над розробкою регулятивних документів, які були покликані структурувати та організувати відповідну діяльність, даючи визначення основних задач та принципів діяльності, основних її цілей та закріпивши поняття СІМІС.

Для структури Північноатлантичного Альянсу (НАТО) все почалося 1991 року з прийняття нової Стратегічної концепції НАТО [115]. На цей час, після закінчення «холодної війни» дана структура, пройшовши процес військової та політичної трансформації, закріпила в даній концепції три основних принципи: колективна оборона; діалог; співробітництво, які стали фундаментом натівської стратегії «гнучкого реагування».

З наступного року (1992 р.) НАТО приймає рішення щодо участі в миротворчих операціях ООН (Боснія та Герцеговина, Косово, Сербія, Македонія, Афганістан, Ірак, суданська провінція Дарфур), до яких на різних рівнях активно долучаються невійськові учасники.

У 1995 році після підписання Дейтонських угод (з метою врегулювання конфлікту у Боснії та Герцеговині) та протягом 1996 року, регулювання діяльності в рамках концепції цивільно-військової співпраці набуває для НАТО практичної реалізації [67, С.90-92].

Як результат, вже у 1997 році з'являється перша версія першого регулюючого документу МС 411 Військова політика НАТО (NATO Military

Policy on Civil-Military Co-operation). Протягом декількох років документ доопрацьовується, та приймається у 2001 році.

МС 411 визначив наступне визначення СІМІС: « - це координація та співробітництво для підтримки між силами НАТО та цивільними суб'єктами, у тому числі національного населення і місцевих органів влади, а також міжнародних, національних та неурядових організацій та установ» [104] .

основною метою СІМІС визначено забезпечення керівних принципів для планування та виконання СІМІС під час проведення операції за участю збройних сил в НАТО у рівній мірі як для країн членів, так і не членів.

СІМІС має бути невід'ємною частиною всієї операції, що вимагає тісної координації з іншими військовими можливостями та діями.

МС 411 слугував основою роботи керівництва Штабу Верховного головнокомандувача об'єднаних збройних сил НАТО у Європі для розробки Доктрини СІМІС НАТО, відомої як Доктрина АJP-9. Доктрина АJP-9 була введена у дію у червні 2003 року.

В Доктрині АJP-9:

- 1) визначення СІМІС є ідентичним до визначення в МС 411
- 2) принципи діяльності СІМІС визначені як: культурна обізнаність регіону, загальні цілі, розподіл відповідальності, прозорість та зв'язок [107].

Слід зазначити, що вже у 2008 році постає чергова необхідність перегляду та доопрацювання Доктрини АJP-9, що відбувається протягом 2008-2011 років за участі робочої групи доктрин НАТО (AJOD WG) та Центру підвищення кваліфікації цивільно-військового співробітництва. Вже у 2013 році допрацьований та доповнений документ- Доктрину АJP- 3.4.9 прийнято в дію.

Найвагомішим надбанням АJP- 3.4.9 вважається розмежування рівнів діяльності СІМІС на :

Стратегічний. На стратегічному рівні формують проекти щодо підтримки (в т.ч. відповідних операцій), стабілізації, реконструкції

Тактичний. На тактичному рівні відбувається генерування інформації для проведення операції

Оперативний. На оперативному рівні відбувається планування на випадок надзвичайних ситуацій цивільного характеру, підтримка військ країною їх дислокації, військова взаємодія (між ненатовськими силами і силами НАТО) діяльність з цивільними дійовими особами)

Отже, відповідно до АJP-3.4.9 основні функції СІМІС визначаються, як такі, що:

- виявляють найбільш корисні дії;
- виявляють критичну інфраструктуру;
- налагоджують обіг безперервної інформації;
- встановлюють зв'язки з громадськістю.

Також бачимо два останніх пункти, які регулюють питання навчання та підготовки особового складу та роботу з цивільними акторами. Також висвітлюється організація співробітництва з неурядовими організаціями, окремо регулюються питання з ООН у випадку виникнення надзвичайних ситуацій гуманітарного характеру, введення нового методу співробітництва, як громадянська поліція, та зобов'язання СІМІС щодо підтримки та гарантування таких відносин [77].

Слід розуміти, що протягом вказаного часового лагу не тільки НАТО працювало над удосконаленням документарної складової як бази для регулювання роботи СІМІС, так і країни, незалежно від їх статусу належності чи неналежності до поважного Північноатлантичного Альянсу, паралельно займалися цим питанням на своїх національних рівнях з урахуванням свого власного досвіду участі в миротворчих операціях.

Хронологічну послідовність прийняття нормативних документів, якими керувалися та керуються в площині цивільно-військової співпраці такі країни, як: Данія, Німеччина, Угорщина, Нідерланди, Польща, Словенія, Бельгія, Франція, Великобританія, Швеція, США та Україна, можна представити таким чином:

У 2001 році Данія і Німеччина прийняли власні державні військові доктрини з питань цивільно-військової співпраці, і вже у 2003 році доєдналися

до Бельгії, Угорщини, Нідерландів, Польщі, Словенії, Швеції, які підписали Доктрину НАТО з цивільно-військового співробітництва. У 2003 році США теж опублікували власну Об'єднану Доктрину ЦВС. Пізніше, до 2013 року, країни повертались до розробки та публікації власних доктрин, що в більшості своїй віддзеркалювали Доктрину НАТО, як от:

У 2004 році- опублікували Доктрини з ЦВС Бельгія, Великобританія, Угорщина та Польща;

У 2005 році – Франція;

У 2006 році – оновлені версії своїх доктрин прийняли Великобританія та США

У 2007 році свою власну доктрину до вже діючої Доктрини НАТО опублікувала Швеція

У 2008 році кінцеві версії доктрин, якими керуються по сьогоднішній день, опублікували Великобританія та США

У 2009 році наслідуючи Швецію, Данія розробила та опублікувала власну Доктрину, а в Україні уряд затвердив Концепцію цивільно-військового співробітництва під час участі Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях, що не зовсім є відповідним прикладом, оскільки на той момент не йшлося про підрозділи цивільно-військової співпраці в лавах ЗСУ [77].

В 2013 році Бельгія, Німеччина, Данія, Угорщина, Нідерланди, Польща, Словенія, Швеція прийняли Доктрину НАТО АJP-9. Відповідно, США, Франція, Великобританія керуються національними доктринами [113, С.29]. Україна по сьогодні не має окремої доктрини, що регулює діяльність цивільно-військового співробітництва на зразок вище зазначених.

Виходячи з вищевикладеного, Доктрини НАТО не є унікальними чи виключними документами, що регулюють питання цивільно-військових відносин для військових сил різних країн. Так само, як факт прийняття Доктрин НАТО не заперечує керованості власними національними доктринами країнами, що беруть незалежну від НАТО участь в миротворчих операціях. Слід зазначити,

що для тих країн, що прийняли свої національні доктрини після розробки АJP-9, саме Доктрина НАТО стала своєрідним «шаблоном» та керівництвом до створення власних національних документів.

Отже, слід відмітити, що для Бельгії національна доктрина є практично аналогом АJP-9. Основною функцією Бельгійських СІМІС є функція зв'язку. Саме ця функція вважається запорукою успіху військової місії. СІМІС виступає в ролі посередника, з допомогою якого проводиться збір інформації.

Для Данії АJP-9 є основною доктриною. Вона доповнена директивами данського командування оборони.

Франція має свій власний підхід, обумовлений власним досвідом, історією цивільно-військової співпраці, що починався за часів колоніалізму та тим фактом, що з 1966 по 2009 роки вона не була офіційним членом НАТО, при цьому беручи активну участь у миротворчих операціях. Тож Франція мала власну Action Civilo-Militaire (АСМ), що в подальшому була змінена на СІМІС.

Німеччина розробила власну концепцію цивільно-військової співпраці, що фокусується як на розгортанні всередині країни у випадку необхідності, так і місій військового або гуманітарного характеру за кордоном. Для їхніх СІМІС, орієнтованих на місії за кордоном, АJP-9 є основною доктриною.

Так само для Великобританії, Угорщини та Польщі основою їх доктрин є доктрина НАТО. Слід зазначити, що Угорщина та Польща почали розвивати свої доктрини після вступу в НАТО. Словенія, вступивши в НАТО у 2004 році, теж активно розвиває СІМІС, керуючись АJP-9. Для Нідерландів основним документом є АJP-9, хоча вони намагаються розвивати контекст СІМІС до так званого «3D» (англ. - development, defense, diplomacy) [76], тобто розвиток, захист, дипломатія. Швеція не має національного визначення СІМІС, натомість керується концепціями ЕС та НАТО.

Зовсім інша ситуація в Сполучених Штатах Америки – тут не існує терміну СІМІС, визначеного доктриною. Натомість є терміни Civil Affairs (СА) та Civil-Military Operations (СМО), які прямо або умовно дотичні до цивільно-військової співпраці. Американці використовують СА та СМО для виконання

військових та цивільних операцій, а також для сприяння досягнення національних цілей.

Україна має давню історію співпраці з НАТО, оскільки миротворчу діяльність Україна, як незалежна держава, розпочала у 1992 році. Через два роки приєдналася до Програми НАТО «Партнерство заради миру» [109]. В рамках даного партнерства першими кроками було створення органу управління ЦВС Збройних Сил України та прийняття в 2009 році «Концепції цивільно-військового співробітництва під час участі Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях»[38]. У травні 2014 року було започатковано Цивільно-військове співробітництво Збройних Сил України у вигляді пілотного проекту, а у 2015 році розпочалося впровадження системи цивільно-військового співробітництва в межах загальної структури Збройних Сил України та районах проведення антитерористичної операції в Донецькій та Луганській областях відповідно до стандартів Північноатлантичного Альянсу [48].

Виходячи з цього більшість доктрин орієнтовано на АJP-9, а країни, що розвивають власні доктрини, все одно притримуються та керуються стандартами НАТО та ЄС. Серед тих, що мають власне бачення – це Франція, США, Німеччина, - великі, сильні гравці, що або вже активно використовували цивільно-військову співпрацю, або їх система оборони не враховує стандарти НАТО взагалі.

Основні завдання досить схожі, хоча Франція, США, Німеччина офіційно визначають національні інтереси в своїх доктринах на рівні інших завдань, а сфери діяльності для країн різняться незалежно від прийняття АJP-9, але можемо визначити основні спільні: цивільна адміністрація/врядування, гуманітарна підтримка, економіка та комерція, культура.

Організаційна структура країн відрізняється, що пов'язано зі структурою збройних сил відповідної країни або тим, як давно та як інтенсивно країна почала застосовувати підрозділи CIMIC у відповідних місцях.

Забезпечення персоналом теж відбувається в різній чисельності та різними методами, але всі країни розуміють важливість навчання персоналу та мають стратегію реалізації навчальної програми для CIMIC

Слід зазначити, що натівська доктрина складається з декількох публікацій, дві з яких відносяться до стратегічного рівня та описано вище, а саме (ієрархічно зверху вниз) :

MC 411/2 - NATO Military Policy on CIMIC and CMI

AJP 3.4.9- Allied Joint Publication

А також тих, що регулюють оперативний та тактичний аспект:

CFPG – CIMIC Functional Planning Guide

AM 86-1-1 (TTP) – Tactics, Techniques and Procedures

SOI/SOP – Standing Operating Instructions/Procedures [84, С.27].

Тобто CFPG – CIMIC Functional Planning Guide – документ, де визначено процес діяльності CIMIC на всіх етапах – починаючи з планування операції до її виконання, тобто планування на тактичному рівні (AM 86-1-1 (TTP) – Tactics, Techniques and Procedures та реалізації на оперативному (SOI/SOP) – Standing Operating Instructions/Procedures, беручи до уваги всі можливі варіанти співпраці з цивільними суб'єктами, організаціями.

Дана ієрархія документів покликана оптимізувати взаємодію між часто абсолютно протилежними за своєю місією акторами в кризі та пропонує зрозумілі алгоритми дій до виконання для військових.

Щодо цивільних акторів, то на сьогодні майже всі неурядові організації в світі керуються Кодексом поведінки Міжнародного Руху Червоного Хреста і Червоного півмісяця та НУО під час ліквідації стихійних лих, що сприяє покращенню взаємодії для взаємного пошуку вирішення питань, що виникають. Адже НАТО декларує намір співпраці з іншими організаціями на всіх етапах, - перед, під час та після криз.

Тим не менш, така співпраця не передбачає взаємо виключення або заміщення військових цивільними акторами та навпаки, оскільки як зазначено в Положеннях Міжвідомчого Постійного Комітету ООН (IASC)[122, С.7]:

у будь-якій цивільно-військовій координації гуманітарні актори повинні зберігати провідну роль у здійсненні та керівництві гуманітарною діяльністю. Незалежність гуманітарних дій та прийняття рішень повинна зберігатися як на рівні операцій, так і на рівні політики постійно. Гуманітарні організації не повинні виконувати завдання від імені військових, не мають права представляти та не впроваджують свою політику.

Висновки до розділу 1

В епоху трансформації конфліктів, їх регулювання стало основною проблемою великих міжнародних організацій та одним з пріоритетних питань зовнішньої політики найбільших країн світу. Величезна кількість цивільного населення перебувала під підвищеним ризиком через дестабілізовані середовища. Однієї гуманітарної відповіді об'єктивно не було достатньо для стабілізації ситуації. Збільшення кількості цивільних у складі миротворчих місій, збільшення частоти та складності цих місій, наголос на «гуманітарному втручанні», як результат, призводить до застосування комплексного підходу (comprehensive approach) як відповідь на нову модель миротворчих операцій.

Головним виконавцем застосування комплексного підходу в новому виді операцій, що поєднували військово-гуманітарний підхід стають підрозділи цивільно-військового співробітництва (або співпраці або координації), тобто CIMIC. В даному розділі зроблена спроба проаналізувати базові підходи до військово-цивільної співпраці та її риси а також оцінити досвід НАТО та ООН. За результатами проведеного аналізу, було визначено, що головною метою CIMIC ООН та міжнародних гуманітарних організацій в конфліктах є полегшення страждань населення, що знаходиться на території конфлікту або постраждало від нього. ООН CIMIC керується нормами міжнародного гуманітарного права та функціонує за стандартами, зазначеними в Керівних Принципах Осло (Oslo Guidelines), розділяючи свої функції на пряму допомогу, тобто особистий розподіл товарів та послуг; непряму допомогу, що включає в себе такі заходи, як транспортування товарів для полегшення або допомоги особовому складу, інфраструктурна підтримка, що передбачає надання загальних послуг, таких як ремонт доріг, управління повітряним простором та виробництво електроенергії, які полегшують положення, але не обов'язково є видимими або виключно на користь постраждалого населення.

CIMIC ЄС та NATO слугують досягненню стратегічних цілей північноатлантичного альянсу або своєї країни. Комплексний підхід НАТО

заснований на п'яти структурних напрямках: планування та проведення операцій; актуалізація досвіду навчання та освіти; зміцнення співпраці з зовнішніми суб'єктами; повідомлення для громадськості; стабілізація та реконструкція. А головними функціями СІМІС НАТО є такі, що: виявляють найбільш корисні дії; виявляють критичну інфраструктуру; налагоджують обіг безперервної інформації; встановлюють зв'язки з громадськістю. Запорукою ефективності цивільно-військової співпраці є їх посередницька роль, що часто характеризується як комплексний підхід у вирішенні комплексних завдань. Можливість налагодження зв'язків, комунікацій та співпраці між двома та більше учасниками операцій різного виду. В результаті проведеного аналізу можемо виділити як ефективні наступні риси: сили цивільно-військової співпраці підтримують діяльність партнерів для досягнення загальних цілей, забезпечують безпеку їх функціонування, виконують власні функції для забезпечення та досягнення сталого миру, боротьби з кризою. До недоліків можна віднести: різницю в доктринах та підходах ООН, НАТО, країн, що мають власні національні доктрини цивільно-військової співпраці, складність гармонізації підходів при залученні багатонаціонального або багато структурного контингенту, так звану «нгоізацію» (мова йде про кризу перенасичення НГО) гуманітарної сфери та складність координації їх роботи з військовими силами та міжнародними організаціями.

РОЗДІЛ 2. ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОЇ СПІВПРАЦІ

2.1 Теоретичні основи гендерної проблеми

Поняття «гендер» сьогодні є широкоживаним і актуальним, що породжує глибокі дискусії та полярні погляди на питання. За досить короткий строк свого існування гендер еволюціонував, нажив критиків та ще більше прихильників, та зумів стати однією з «зіркових» тем на світовій політичній арені.

Необхідно окреслити шлях становлення «гендер». Сам термін «гендер» (англ. gender) увійшов в глобальний вжиток з англійської мови, де означає банальну істину, - граматичний рід – жіночий, чоловічий, середній. Але саме інтерпретація терміну, а не використання його як ідентифікатора статі (англ. sex), тобто характеристики індивіда як такого, що може або ні народити та виносити дитину, мотивована потребою створення понятійного та категорійного апарату для опису та характеристики процесів, що мали місце в соціумі та науці, ввійшовши в академічний вжиток в 60-70х роках минулого століття, почав активно використовуватися антропологами, етнографами, психологами, соціологами, тощо.

Передумовами становлення гендеру як категорії вважаються як більш активна діяльність жінок в соціальній, економічній, політичній області сучасного суспільства, так і зміни традиційних гендерних ролей чоловіків та жінок в суспільстві та сім'ї та в трудових відносинах. Мотиваторами цих змін стають жінки, які не тільки виборюють право отримувати освіту, голосувати, працювати, обіймати споконвіку «чоловічі» та до того ж керівні посади, а й того мало, насмілюються йти в політику й вершити долі країн та їх народів.

Т. Марценюк, відома українська дослідниця гендеру, пише, що існує дві найпоширеніші версії походження терміну «гендер», звичайно ж, маючи на увазі, що поняття гендеру має відношення до соціальних відмінностей і відносин між чоловіками і жінками, які є набутими, здатними змінюватися з часом і

відмінними в різних суспільствах і культурах. Ці відмінності і відносини є соціально обумовленими і засвоюються в процесі соціалізації [43].

Проте необхідно звернути увагу на різні погляди та концепції. Відповідно до однієї з них, дослідник Дж. Мані використав термін «гендер» 1955 року в «Британському журналі з медичної сексології» (British Journal of Medical Sexology). Інша, більш популярна версія, приписує авторство терміну психоаналітику Р. Столлеру (Robert Stoller), який 1968 року вжив це слово у назві своєї статті “Sex and Gender: on the development of Masculinity and Femininity” (Стать та гендер: про розвиток маскулінності та фемінності) [31, С.24].

Слід зазначити, що гендер дуже тісно пов'язаний з поняттями стать, тобто з біологічними ознаками, до яких відносяться: хромосомний набір, генітальна будова, часто – репродуктивна система. Маскулінність (або чоловічість) та фемінність (або жіночість) – це вже поділ, оснований на загальноприйнятих уявленнях про соціальні ролі чоловіків та жінок, що, в першу чергу, базуються на статевих ознаках. Традиційно маскулінність приписують чоловікам, що передбачає силу, агресію, домінантність, мужність, витривалість, скупість емоцій, націленість на результат, а жінкам прийнято приписувати фемінність, тобто слабкість, залежність, емоційність, поступливість, тощо. Тобто знову ж таки поляризують та навішують такі собі ярлики на чоловіків та жінок. Але уявлення про маскулінність та фемінність не є сталими, вони змінюються з плином часу та у відповідь на нові обставини.

Намагання осмислити ролі чоловіків та жінок, їх однорідність чи відмінність, так би мовити «одностатусність» проти домінантності чоловіків та маргінальності жінок сягає сивої давнини V-IV віку до н.е. та інтелектуальних праць Арістотеля та Платона. Вже на той час не було єдності в осмисленні ролі жінок та чоловіків. Наприклад, Арістотель пропагував так званий дуалістичний підхід, де людиною вважається чоловік як еталон людини, а жінка є маргінальною особою на противагу еталону. Він чітко розділяє чоловіче та жіноче, та повністю підпорядковує жінку чоловіку, про що пише в своїх роботі «Політика». Він багато розмірковує над ролями чоловіка та жінки в сім'ї,

суспільстві, праці, їхній сутності та демографічними питаннями, вважаючи мало чисельність населення запорукою гармонії в суспільстві.

Опозиційну думку Арістотелевій мав Платон, який вірив в міф про андрогінів, давніх істот, що мали ознаки чоловіків та жінок, які розгнівали Зевса – наймогутнішого бога древньогрецького божественного пантеону, а той у гніві розділив андрогіна на чоловіка та жінку. Таким андрогінним підходом Платон послуговувався для пояснення того, що гармонії можна досягти тільки в результаті об'єднання (полюбовного) та взаємодії, оскільки ні чоловік ні жінка не перевершують один одного, а тільки доповнюють [44, С.31-34].

Але більшість філософів давнини все ж таки визнають домінантність мужчин над жінками. Лише в середньовіччі було покладено початок осмисленню положення жінок в суспільстві, що більш відомий як «спір про жінок» (фр. *querelle des femmes*), завдяки роботі історикині при дворі французького короля Карла IV К. Пізанської, яка в своїй книзі «Книга про град жіночий» (1405 р.) не тільки наводить перелік видатних своєю добропорядністю жінок, а й робить припущення про переваги освіти для жінок. Ідея жіночої освіти поступово розвинулася та набула популярності в гуманістів Ренесансу. Поступово, повільно але неухильно відбувається розвиток суспільної думки, відбувається процес взаємо обміну нормами, що приписуються маскулінності чи фемінності, як, наприклад, отримане жінками право голосувати на виборах та обіймати найвищі державні посади або татові декретні відпустки [12, С.21-22].

Не зважаючи на жорсткий супротив прихильників патріархальних норм, що базуються на поняттях маскулінності, можна сказати, що гендер як поняття стрімко розвивається з 60-х років двадцятого століття та по сьогодні, ставши своєрідним маркером змін масової свідомості щодо ролі чоловіків та жінок, адвокації рівності їх прав та можливостей.

Паралельно з розвитком гендеру, еволюційний шлях проходить категорія гендерних досліджень. До 80-х років гендерні дослідження були тісно пов'язані з жіночими дослідженнями (англ. *women's studies*), що займалися вивченням статусу й становища жінки на глобальному та локальному рівнях,

виявляли жіночу історію, життєвий досвід, психологію в системі соціальної та культурної дійсності.

З виникненням поняття гендер, жіночі дослідження поступово переростають в гендерні дослідження, вони не є тотожними, жіночі дослідження стають базою для більш глибоких, комплексних гендерних досліджень. Це було обумовлено необхідністю включити расові та класові відмінності в концепцію жіночності, що характеризує третій етап -80ті роки ХХ ст., які стали періодом мейнстріму (англ. gender mainstreaming), часом, коли жіночі дослідження активно інтегрувалися в соціальні та гуманітарні предмети, відбувалося включення та інституалізація жіночих досліджень у систему вищої освіти (найактивніше в той момент – в США).

Сприяло цьому й прийняття у 1986 році Резолюції про роботу Комісії ООН зі становища жінок, результатом якої стає рішення про внесення стратегій рівності жінок і чоловіків в усі галузі життєдіяльності суспільства й на всіх рівнях управління ними. Поступово процес поширився на Західну Європу, де протягом 80-90х років сформувалася мережа гендерних досліджень на базі новостворених дослідницьких організацій, що декларують та використовують термін «гендер» у своїх назвах.

Саме в цей час зароджуються організації, що серед інших, досліджують питання гендеру в конфлікті, виходячи за рамки проведення аналізу з використанням гендерно-дезагрегованої (англ. gender-disagrigated) статистики або статистики, розділеною за статтю, як це роблять в багатьох країнах сьогодні, застосовуючи міждисциплінарний підхід, використовуючи порівняльні підходи, виділяючи спільності й розбіжності між регіонами, країнами та конфліктами. Більше того, на той момент не існувало самого поняття статистики, поділеної за статтю. Сьогодні більшість європейських країн користуються перевагами статистики, поділеної за статтю [92]. Визначення поняття статистики, розділеної за статтю, надане Комітетом статистики Організації Об'єднаних Націй: «статистика, яка адекватно відображає відмінності та нерівності в ситуації жінок і чоловіків у всіх сферах життя»[98].

У 1995 році в Пекіні відбулася IV Всесвітня конференція зі стану жінок, на якій поняття гендеру було винесене на експертне обговорення. Представники 190 держав досягнули домовленості щодо можливості використання в науковій лексиці дефініцій «гендер», «гендерний фактор», «гендерна політика», «гендерні аспекти», «гендерна проблематика», «гендерна рівність», «гендерний баланс», тощо [59, С.7], [60,С.79.].

Гендер починає досліджувати міжнародні проблеми, до яких входять насилля над жінками, право та гендер, гендерна ідентичність, сім'я. У 1996 році Гендерний інститут Лондонської школи економіки організовує Міжнародну мережу гендерних досліджень.

Сьогодні, наприклад, надзвичайно важливу роль у розвитку глобальної економіки грає гендерно-орієнтоване бюджетування, про яке очільниця Міжнародного Валютного Фонду, К. Лагард каже: «Гендерне бюджетування - це правильне бюджетування: за допомогою нього ми можемо активно формувати фіскальну політику для досягнення цілей щодо гендерної рівності» [119].

Гендерно-орієнтоване бюджетування - це застосування комплексного гендерного підходу в бюджетній політиці та бюджетному процесі на державному й місцевому рівнях, що включає розподіл бюджетних коштів за гендерним принципом, а також спричиняє посилення прозорості та підконтрольності. Гендерно-орієнтоване бюджетування є одним з дієвих інструментів гендерно-чутливої політики держави, яка враховує інтереси, потреби, можливості та досвід різних груп жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства [54].

Тим не менш, введення понять гендеру на світову наукову арену не змогло чітко розвести поняття «стать» та «гендер», більше того, можна часто зустріти синонімічне використання понять «статі» та «гендеру», також «жінка» та «гендер». Адже введення терміну «гендер» передбачало розрізнення фізичного та соціального (природою та культурою, тілом та духом), а призвело до їх майже повного ототожнення [66, С.231-250].

Ілюстрацією цього твердження, поміж багатьох інших, є визначення гендеру в Римському статуті. Стаття 7 (3) Римського Статуту передбачає таке визначення поняття "гендер": "Для цілей цього Статуту розуміється, що термін" стать "стосується двох статей, чоловіків та жінок, в контексті суспільства. Термін "гендер" не означає будь-якого змісту, що відрізняється від вищезазначеного " [110].

Можливо, подібну думку має Президент Сполучених Штатів Америки Д. Трамп, адже представники адміністрації президента наполягають на перегляді застосування офіційної термінології, щоб усунути те, що, на думку адміністрації, є невизначеною та політично правильною мовою, яка відображає те, що вона розглядає гендер як "ідеологію" статі з точки зору індивідуального вибору, а не незмінного біологічного факту. Адміністрація Д. Трампа наполягає на усуненні терміну «гендер» з документів ООН, та заміні термінів «гендерно-орієнтоване насильство» на «насильство проти жінок». Подібні заяви, стали причиною протестів під Білим Домом у Вашингтоні, округ Колумбія 22 жовтня 2018 року [118].

Такі дії президента та його адміністрації зводять нанівець зусилля щодо забезпечення та гарантування гендерної рівності в країні його попередника Б.Обами, який, безперечно, має ширші погляди та більш глибоко розуміє гендер, ніж його наступник.

Подібна постановка питання ставить під загрозу не тільки рівні права та можливості індивідів, а й розвиток гендерних досліджень, які виділяють не дві статі, а цілих п'ять: чоловіча, жіноча, гетеро сексуальна, гомосексуальна та транс сексуальна та досліджують явища, з ними пов'язані.

З іншого боку, такі міжнародні організації як Всесвітня Організація Здоров'я та Світовий банк мають інший погляд на гендер. Так, поняття «гендер» використовується для опису тих характеристик чоловіків та жінок, які є соціально набутими, наприклад, нормами, ролями та існуючими між ними відносинами. Гендерні очікування варіюються в різних культурах і можуть змінюватися з часом. Крім того, важливо визнати сутність осіб, які не

вписуються в бінарну систему категорій чоловічого та жіночого полів. Гендерні норми, відносини та ролі також впливають на результати у відношенні здоров'я трансгендерних та міжсексуальних осіб [8].

Згідно витягу зі звіту Світового Банку, поняття «гендер»- це категорія, яка значною мірою обумовлює реалізацію життєвих прагнень людини, визначає її місце в суспільному житті та економіці. Воно пов'язується з виконанням особистістю соціально обумовленої ролі, з дотриманням нею певної лінії суспільної поведінки, з характером сподівань, на реалізацію яких вона може розраховувати, виходячи зі своєї належності до жіночої або чоловічої статі [11].

В документах, напрацьованих під час IV Всесвітньої конференції зі стану жінок зазначено, що термін «гендерний» у загальноприйнятному сенсі є «віддзеркаленням» біологічної належності до чоловічої і жіночої статі» і «застосовується» до осіб обох статей – до чоловіків і жінок» [41].

Антрополог Г. Рубін в своїй статті «Обмін жінками: замітки щодо політекономії статей» дає визначення «гендеру» як комплексу угод, що регулюють біологічну стать як предмет суспільної діяльності [23, С.13].

Дослідник Дж. Мані писав, що гендер - це сукупність поведінкових характеристик та ролей, що визначають особистий, соціальний та правовий статус чоловіка або жінки у відповідному суспільстві.

Гендер - це сукупність соціальних та культурних норм, понять та очікувань, котрі суспільство відносить до індивідів в залежності від їх статі. Гендер - один із способів соціальної стратифікації, що впливають на соціальне положення чоловіків та жінок, на доступ до ресурсів, на їхні життєві стратегії та практики [12, С.6].

У «Словнику гендерних термінів» наводиться таке визначення: «Гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед

визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі» [64].

Можна навести наступні приклади визначень гендеру, що використовувалися українськими науковцями:

на думку О.Скнар, гендер є комплексом соціально сконструйованих відмінностей: психологічних, соціальних і культурних ознак, за якими розрізняють особи чоловічої та жіночої статі-маскулінні й фемінні. На рівні буденної свідомості уявлення про чоловіче і жіноче функціонує у вигляді гендерних стереотипів - стандартизованих уявлень про відповідні їм моделі соціальної поведінки та риси характеру, які утворюють певні типи: «маскулінний», «фемінний» та «андрогінний» [62].

На думку Н.Грицяк, гендер означає складний соціокультурний процес конструювання суспільством відмінностей між чоловічими і жіночими ролями, поведінкою, ментальними та емоційними характеристиками [14].

На думку О. Вілкової, гендер є поняттям, що відбиває рольові соціальні очікування представників різної статі один від одного, термін, що характеризує систему ролей [7].

Тобто, присутнє з одного боку розмежування підходів між, якщо сильно спрощувати, біологічним аспектом, тим, про який З. Фройд казав: «анатомія-це доля» та тими, що розвиваються або нав'язуються в соціумі.

Але потрібно зрозуміти чи варто повністю розмежовувати анатомію та соціальний конструкт. Наприклад, в армії, що традиційно вважається «чоловічою галуззю, вкрай важко знівелювати статеву роздільну. Згідно Д.Скотт «гендер означає соціальні форми, накинута на існуючі відмінності між жінками та чоловіками, тоді як природа (тіло, стать) залишається на своєму місці цієї різниці [63, С.232].

Варто актуалізувати питання: «якими є риси суспільства, що нав'язує гендерні ролі, або гендерні стереотипи? Американський психолог У.Ліппманн дав наступне визначення стереотипу: «це сукупність спрощених узагальнень про групу індивідумів, яка дає можливість розподілити членів групи за певними

категоріями і сприймати їх шаблонно, згідно з очікуваннями щодо поведінки людей, які належать до певної категорії»[42, С.27].

У випадку патріархального суспільства, зрозуміло, що жінкам будуть пропонувати шаблон буття, що коротко вписується в сценарій «церква-кухня-діти», а чоловікам провідні ролі в сім'ї та суспільстві. З народження хлопчикам будуть пропонувати гратися машинками, а дівчаткам ляльками. Розповідати, що дівчинці головне бути красивою, «принцесою», гарною господиньою та матір'ю. Навряд чи дівчинка зможе отримати освіту, а ставши дружиною, контролювати народжуваність дітей. Хлопчики матимуть набагато більше можливостей для навчання та побудови кар'єри, в них буде більше шансів стати фінансово незалежними, їхній дохід за ту ж саму роботу буде вищий. Наприклад, розрив в оплаті праці чоловіків та жінок в Україні становить за різними джерелами від 22 до 30 %, а за даними Управління Державної статистики – 22,4% [51]. Тобто гендерні стереотипи так чи інакше пов'язані зі статтю та шаблонами сприйняття цих статей, а саме: маскулінності-фемінності, змісту праці, закріплення ролей.

Тобто патріархальне суспільство завищує роль чоловіка та принижує роль, і як наслідок, становище жінки, тобто є гендерно дискримінованим. Критикою патріархального суспільства активно й результативно займалися й займаються феміністки. Фемінізм - це боротьба за рівні права і можливості жінок і чоловіків. І саме фемінізм став одним з основних стовпів розвитку гендерної теорії, найбільш вираженими аспектами якої вважаються:

вивчення ролі жінок і чоловіків як суб'єктів соціального світотворення, їх світобачення й потенційних можливостей у перетворенні соціальних відносин та їх упорядкованості;

вивчення об'єктивних соціальних, економічних, політичних та культурних умов, що породжують, зумовлюють та відтворюють нерівність статей, виявлення гендерно зумовленої природи всіх соціальних та інституційних відносин;

осмислення сучасної ролі жінки й чоловіка, їх позицій, формування методів їх соціального урівнення, пошук шляхів входження жінки в чоловічо-

домінантну систему та надання їй нових властивостей, які б відповідали інтересам і потребам обох статей;

критика й перетворення сучасного національного й світового порядку, пошук нових форм упорядкування всіх соціальних відносин в інтересах жінки й чоловіка як рівноправних на основі відповідного аналізу діяльності, організації й управління світових і національних державних та громадських структур [43, С.13].

Тобто застосовуючи гендерну теорію на практиці можливо досягти створення суспільства гендерної рівності.

В Україні суспільство не є гендерно рівним, в кращому випадку гендер сприймається як синонім фемінізму, в гіршому як синонім ЛГБТ, що не є правильно, а нерозуміння того, що таке гендер не в змозі гарантувати ефективного впровадження гендерної політики на рівні країни. Результатом стає гендерно-сліпа політика, побудована на інформації, яка виходить із специфіки потреб, інтересів та діяльності представників тільки однієї статі і передбачає, що всі особи іншої статі мають такі самі потреби, інтереси та можливості. Ігноруються приблизно 50% питань (відповідно до поділу населення країни на чоловіків і жінок). Це за замовчуванням провальний підхід в формуванні стратегії розвитку будь-якої сфери та для країни в цілому.

Інтеграція гендерної політики в політику держави, за визначенням Економічної і соціальної ради ООН (ЕКОСОР) у 1997 році – це «інтеграція досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної частини. Діяльність, яка забезпечує інтеграцію інтересів планування, реалізації, моніторингу й оцінки стратегій, політик, програм та заходів у всіх сферах, так, щоб жінки та чоловіки отримували рівні блага».

Гендерна політика передбачає поділ на наступні напрямки:

-гендерна політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як демографічної групи;

- гендерна політика щодо чоловіків, формування в них гендерної свідомості, культури гендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин з жінкою, державно-правове регулювання гендерних відносин;[42, С.28]

Сприяння розвитку гендерної демократії та гендерної культури в суспільстві.

Тобто така політика не тільки покращує становище жінок, але й оновлює становище чоловіків, так би мовити «розширюючи» світогляд щодо питань гендеру.

Україна, розпочала свій шлях впровадження гендерної політики з ратифікації міжнародної «Декларації ООН про викоренення насилля по відношенню до жінок» у 1993 році [16]. Вже у 1996 році до Конституції України [29] було внесено статтю 24, що гарантувала забезпечення рівності прав жінок та чоловіків та відсутність привілеїв за ознакою статі посеред інших. За ним слідувало прийняття Сімейного кодексу України [61], який визначав, що учасник сімейних відносин незалежно від статі мають рівні права і обов'язки та не мають привілеїв один перед одним. З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства 8 вересня 2005 року було прийнято Закон України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»[20].

2.2 Гендерні проблеми у військовій сфері

На питання у чому полягає гендерна проблема в армії, є декілька відповідей. По-перше, в демократичній країні збройні сили створені з метою, в тому числі, захисту громадянства та рівності – базових цінностей. По-друге, збройні сили країни повинні відображати суспільство. Логічно, що не виключно маскулінне суспільство не може мати на захисті своїх цінностей виключно маскулінні збройні сили. Але, на жаль, така собі аксіома не є прийнятною для суспільства, патріархального конструкту, де жінка асоціюється з матір'ю, яка дарує життя, тобто по умовчанню не може його забирати.

У даний час у більшості країн ЄС існує політика, яка забороняє або обмежує участь жінок у військових операціях, особливо в тому, що стосується участі в бойових діях та перебування на лініях зіткнень. Тільки 11 країн ЄС дозволяють жінкам служити на фронтових бойових постах - Данія, Естонія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Ірландія, Литва, Нідерланди, Польща, Румунія та Швеція. У 2015 році жінки становили 10,8% військовослужбовців збройних сил НАТО. Гендерна спроможність була визнана НАТО частиною «потенціалу» в процесі оборонного планування. 28 країн-союзників НАТО, починаючи з 2017 року кожні 2 роки зобов'язані подавати звіти щодо розвитку своїх гендерних можливостей в межах впорядкування своїх планів національної оборони до стандартів НАТО [51].

Прогресивні європейські країни є прикладом запровадження гендерної рівності в секторі оборони, оскільки розуміють, що збалансований гендерний склад сприяє згуртованості та ефективності у все більш різноманітних миротворчих операціях. Впровадження гендерної рівності у секторі оборони та безпеки означає поєднання в операціях досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів оборонної реформи дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, краще реагувати на мінливий характер та потреби сектора оборони та безпеки, покращувати оперативну ефективність та створювати представницькі сили оборони [13].

Як пише Г. Гіа в статті «The importance of gender in ESDP»: «Чому необхідна інтеграція гендеру в систему безпеки? По-перше, тому що комплексний гендерний підхід і гендерна рівність відносяться до обов'язкових вимог світового співтовариства ... По-друге, тому, що важливо скористатися наявними можливостями всього людства, а не однієї лише його половини: якість прийнятих рішень завжди вище, якщо в них беруть участь і чоловіки, і жінки. Нарешті, з практичної точки зору облік і інтеграція гендерної концепції має «оперативно-стратегічне значення» як фактор підвищення дієвості та ефективності»[93].

Згідно висновків вчених Інституту інклюзивної безпеки, які дослідили 182 мирні угоди, підписані у період з 1989 по 2011 роки, участь жінок у якості переговорників, медіаторів та підписантів на 35% підвищує ймовірність того, що мирна угода діятиме щонайменше 15 років. Жінки-парламентарі знаходяться на передньому краї ключових політичних дискусій щодо розширення участі жінок у миротворчих процесах, самі беруть активну участь у переговорних групах [60].

Саме ця логіка, підкріплена політичною волею, а також збройним Операцією Об'єднаних Збройних Сил на Сході України стала рушійною силою для реалізації гендерної рівності в секторі безпеки та оборони в Україні. Всупереч розповсюдженій думці про те, що українська армія далека від більш прогресивних армій країн-світових лідерів, в Україні тим не менш перший законодавчий акт урівняння прав жінок в армії було прийнято в 2016 році, лише через рік після того, як обмеження займаних та командних посад відбулося в збройних силах США (2015 рік) [18].

Звичайно, стимулом цього прогресу стала гостра необхідність, пов'язана з ситуацією на Сході. А розуміння гендерної проблеми ЗСУ як демографічне зменшення населення України взагалі, відповідно чоловіків теж є позитивною динамікою відтоку чоловіків з оборонної сфери з причини незадовільного утримання армії, її фінансування, неможливості чоловіку-військовослужбовцю утримувати сім'ю.

Тобто в армії неприйнятний рівень заробітної платні для чоловіка військовослужбовця став більш-менш прийнятним для жінки військовослужбовця. На фоні збільшення кількості жінок в армії, зокрема, якщо подивитися на дані по Управлінню ЦВС ЗСУ, то: «на даний час з початку проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей до складу робочих груп цивільно-військового співробітництва було залучено 101 військовослужбовця-жінку. У Міноборони організовані та проводяться Курси цивільно-військового співробітництва за участю інструкторів НАТО, в яких взяли участь 103 жінки (13 працівників Збройних Сил, 90 військовослужбовців-жінок). У Донецькій області в 6 військово-цивільних адміністраціях Донецької області працює 78,6 відсотків жінок, які мають високий професійний рівень. У структурі Луганської обласної військово-цивільної адміністрації забезпечується робота жінок на керівних посадах. Так, із 5 заступників голови облдержадміністрації заступником із гуманітарних питань є жінка. Керівником апарату облдержадміністрації також є жінка. В обласній держадміністрації 21 структурний підрозділ, із яких 9 очолюють жінки, тобто 43%. В області працюють 3 районних військово-цивільних адміністрації, в одній із яких заступником є жінка (Новоайдарська РВЦА)» [25].

Такий підхід ніби то свідчить про правильний вектор у напрямку досягнення гендерної рівності. Але в складі збройних сил вимога гендерної рівності породжує проблему доцільності і дотримання гендерного паритету. Репрезентативність у вигляді 50/50 або 30/70 на відміну від ідеї, задекларованої на Пекінській конференції щодо формування парламентів в країнах світу [53], не гарантує рівності. Об'єктивний соціальний процес збільшення кількості жінок в армії не має бути процесом її фемінізації, а має свідчити про трансформаційні процеси збройних сил як структури. Формальна репрезентативність стає перешкодою для досягнення гендерної рівності. Ідея паритету враховує різницю, відмінності між статями, але стверджує, що вони не мають бути перешкодою для рівного, тобто однакового підходу до різних статей. Формули рівного підходу повинні враховувати відмінності між чоловіками та жінками [32, С.16].

Міноборони України дозволило жінкам освоювати близько 100 спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, включаючи бойові, які раніше були недоступні. До зняття обмежень Україна керувалась основними міжнародними документами, такими, як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ (Жінки, Мир, Безпека)[52].

На національному рівні найсвіжішим нормативним актом є Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях № 6109 від 21.02.2017, що був затверджений Президентом України 12 жовтня 2018 року [55]. Як пише авторка М. Гелюх у статті «Закон рівних можливостей № 6109: що чекає на жінок у армії»: документ вважається прогресивним та орієнтованим на передову світову практику. А також на стандарти НАТО, впроваджувані Україною. Разом з правами жінки отримують і ряд обов'язків, і жінки мають бути до них готовими. Тепер жінки можуть служити в армії водієм, гранатометником, кулеметником, снайпером, займати посади заступника командира розвідувальних груп або бути командиром бойової машини піхоти [10].

Прихильники вважають, що нарешті в Україні будуть жінки-генерали, але, фактично, маємо тільки другу в історії – генерал-майора Військово-медичного Управління Служби Безпеки України Л. Шугалей. Першою в 2004 році стала Т. Подашевська, що очолювала Департамент зав'язків з громадськістю Міністерства внутрішніх справ.

На сьогодні в Збройних силах України немає жодної жінки-генерала, а значить, потенціал безмежний. Експерти вважають, що головна мета внесення змін – боротьба з дискримінацією та обмеженням жінок в армії, але це не зовсім так. З одного боку, закон скасував обмеження отримання жінками військових звань, що суттєво впливає не тільки на забезпечення рівних прав та можливостей, кар'єрних перспектив, а й на пенсійне забезпечення жінки, а значить, й на розрив

в заробітній платні. Не зважаючи на загальну ейфорію, пов'язану з прийняттям закону, його вже критикують.

Суть іншої точки зору полягає у тому, що даний закон спрощує мобілізацію. Єдине, що тепер може завадити мобілізації жінки – це її вагітність. І мова не лише про жінок-військовослужбовців, а й про громадян, що перебувають на військовому обліку. Закон декларується як такий, що не потребує додаткового фінансування, але це недалекоглядний висновок, адже створення умов для жінок в армії потребує не малих затрат. Саме доступність військової діяльності для жінок є ще однією з гендерних проблем в армії. Автори А. Барабаншиков, В. Давидов, Є. Утлік, Н. Феденко, вважають, що у поняття «військова діяльність входять: бойова і політична підготовка (навчання); підтримання постійної бойової готовності (бойове чергування, караульна, внутрішня служби, обслуговування, перевірка і ремонт військової техніки); безпосередні військові дії»[3, С.86].

Базове питання полягає у тому, чи можлива інтеграція жінок до кожного аспекту бойової діяльності. Теоретично так, але скоріше за все не всіх жінок. Чомусь ніхто в армії не говорить про те, що матері, особливо самотні, яку викликали на збори, знадобиться залишити малолітню дитину в цілодобовому садочку, наприклад, а його просто немає; що матір не в змозі поїхати на збори, якщо в цей момент знаходиться на лікарняному по догляду за дитиною. Зняття обмеження на цілодобове чергування, актуалізує проблему по догляду за малолітніми дітьми. Такі ж питання постають перед татом-військовослужбовцем. Серед них теж є вдівці або самотні батьки.

Гендерна уповноважена К. Левченко зазначає: «дитяче» питання, а саме створення умов для мам, аби надати їй можливість працювати, є наразі є одним з пріоритетних для офісу Гендерної уповноваженої. І, однозначно, для армії. І воно не обмежується садочками»[27].

У своїх виступах Л. Левченко наводить приклад іспанського регіону Андалусії, керівництво якої завдяки експерименту з локальними школами збільшило зайнятість жінок на 70%. Експеримент полягав у тому, що після

вивчення розкладу дня жінок, стало зрозуміло, що більшість з них не в змозі працювати, оскільки школи закінчують навчальний процес о 12 годині дня. Вживши необхідних заходів, змінивши підхід до розподілення навантаження у школі, організації після навчального процесу в межах шкіл та інших заходів, школи почали завершувати навчальний процес о 17:00. Мамаи отримали можливість працювати [26].

«Дитяча проблема» є важливою гендерною проблемою ЗСУ. І це стосується не тільки мами, але й тата військовослужбовця. Відомий вислів: «йдеш на роботу - діти сплять, повертаєшся з роботи - діти сплять» ілюструє відсутність балансу сім'я/робота, декларує подвійне навантаження на матерів, підтверджує проблему відсутності психологічної адаптації для дітей в колі сім'ї за частотої зміни місця проживання та навчання, розірвані емоціональні зв'язки дітей/батьків, тощо. Діти є особливо вразливою групою при поверненні батьків-учасників бойових дій додому з психологічними травмами.

Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях № 6109 від 21.02.2017 [55], надає рівні можливості та права для служби, але не передбачає надання відповідних до статевих потреб можливостей виконувати ці обов'язки. На практиці, жінки не тільки зтикаються з перепонами до вступу в військові ліцеї, а й не мають змоги потрапити до складу миротворчих місій ООН.

Політикиня І. Сулова в своїй статті «Чому жінок не беруть до миротворчих місій?» пише, що з 2012 року українські військові задіяні в місії ООН зі стабілізації в Демократичній республіці Конго. Наразі там служать 250 осіб – офіцери, старшинський, сержантський та рядовий склад. Час від часу відбуваються ротації й до Конго приїжджають нові військові. Це контрактна служба, яка за українськими мірками добре оплачується. Відмовляючи жінкам в зарахуванні до складу місії, вказують, що участь військовослужбовців-жінок "може привести до розладу стосунків у колективі, викликати напруженість і

суттєво вплинути на виконання завдань, поставлених перед миротворчим підрозділом"[66].

Недоцільна відмовка як для кваліфікованих військових спеціалістів зі знанням іноземних мов та досвідом АТО, якими є ці жінки, що прагнуть служити в миротворчих місіях. Таким чином Цілі сталого розвитку ООН [123], а саме ціль сталого розвитку №16, яка сприяє участі жінок у зусиллях по зміцненню миру та ціль сталого розвитку , а також № 5, яка спрямована на розширення повноважень усіх жінок та дівчат, поки що не можуть бути забезпечені в межах українського суспільства.

М. да Кунха (Marquita da Cunha), 36 років, лейтенант Сил оборони Фолітіл-Тімора-Лешті, учасниця миротворчих місій ООН у своєму інтерв'ю «ООН Жінки» каже: «я вважаю, що жінки повинні брати участь у миротворчих операціях у всьому світі, оскільки, по-перше, обов'язок кожного - як чоловіків, так і жінок - сприяти зміцненню миру. І, по-друге, жінки - миротворці, як правило, більш доступні в порівнянні з чоловіками миротворцями. У кожному конфлікті найбільше страждають жінки та діти, і вони почуваються більш безпечними, коли до них звертаються жіночі миротворчі сили, особливо якщо вони є жертвами сексуального насильства...» [94].

В Україні склалася суперечлива ситуація. З одного боку, коли всесвіт волає про необхідність та ефективність залучення жінок до врегулювання конфліктів, розбудови сталого миру та дотримання рівних прав, українські посадовці змінюють закони та навіть приймають нові, що покликані гарантувати рівність прав та можливостей чоловіків та жінок. З іншого боку, ці закони не виконуються, що теж є гендерною проблемою ЗСУ.

Серед інших гендерних проблем ЗСУ є такі форми гендерної дискримінації як сексуальні домагання та сексуальне насилля.

Міністерство оборони США за результатами проведеного дослідження декларує, що питома вага сексуальних нападів на військовослужбовців-жінок є в 3-10 разів вищою, ніж на жінок-представниць цивільного населення [58].

В Україні в 2010 році фахівці Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗСУ провели соціологічні дослідження. У результаті досліджень виявлено, що наявність сексуальних домагань стосовно них особисто підтвердили 10,66% опитаних військовослужбовців жінок. Пізніше такі дослідження, на жаль, не проводилися [2, С.30].

Варто звернути увагу, що не йдеться про сексуальне насилля, лише сексуальне домагання. Такий стан речей підкреслює іншу гендерну проблему ЗСУ – недосконалу та неефективну систему документування фактів сексуального насильства. Жінкам-військовослужбовцям складно повідомляти про факт скоєння проти них сексуальних домагань або насилля. Відкриття справи та розслідування робить життя жертви нестерпним. Відсутні необхідні ефективні превентивні заходи: командний склад не проходить навчання щодо своїх дій в подібних випадках, серед командного складу не достатньо жінок; не проводиться розробка планів дій у військових частинах, що містить комплекс дій щодо проявів сексуальних домагань, сексуального насилля, тощо; не проводяться періодичні бесіди з жінками-військовослужбовцями щодо проявів сексуальних домагань; відсутня «гаряча лінія» психологічної допомоги для жінок-військовослужбовців, що стали жертвами; відсутнє забезпечення негайного втручання командного складу та прийняття дійових, рішучих заходів при виявленні випадків гендерного насильства щодо їх припинення та покарання винних; тощо [2, С.30].

Проблема стосується не тільки жінок, а й чоловіків. Вчасно не надана психологічна допомога учасникам ООЗС може призводити до збільшення випадків домашнього насилля, зумовленої агресією від пережитих психотравм під час військових дій.

Для підрозділів ЦВС проблема гендерного насилля є надзвичайно гострою та містить 2 компоненти:

- безпосередньо гендерне насилля на території ООЗС.

Наразі не відомо, чи ведеться його документація випадків, та й чи мають повноваження документувати їх підрозділи ЦВС, будучи при цьому можливо єдиними контактними особами, до яких є доступ у місцевих.

- діти в конфлікті.

Найбільш широко ратифікована конвенція, «Конвенція про права дитини»[87], визначає «дитину» як «кожну людину віком до 18 років, якщо тільки відповідно до закону, які можуть застосовуватися до дитини, повноліття досягнуто раніше»[87].

Міжнародне співтовариство здійснило ряд ініціатив щодо захисту дітей від збройних конфліктів. Найбільш важливі юридичні документи містяться в Міжнародному гуманітарному праві[125], Міжнародному праві прав людини[101], міжнародної юриспруденції і декількох резолюціях Ради Безпеки ООН [91].

В четвертому виданні підручника з цивільно-військової співпраці, що був виданий Центром підвищення кваліфікації х цивільно-військової співпраці в Гаазі, зазначено: «Генеральний секретар ООН визначив шість основних порушень по відношенню до дітей в збройних конфліктах на основі їх придатності для моніторингу і перевірки, їх нищівного характеру і серйозності їх наслідків для життя дітей. Кожне з них є вагомим порушенням міжнародного права і може складати міжнародні злочини.

Шість основних порушень:

- вбивство і каліцтва дітей;
- напад на школи і лікарні;
- викрадення дітей;
- сексуальне насильство по відношенню до дітей;
- вербування або використання дітей в якості солдатів;
- відмова в доступі до гуманітарної допомоги»[85].

Наразі інформація, чи займаються (документують) представники ЦВС факти насилля щодо дітей не доступна за винятком дітей, що загинули під час ООЗС.

Висновки до розділу 2

Поняття «гендер» сьогодні є широкоживаним і актуальним, що породжує глибокі дискусії та полярні погляди на питання. Передумовами становлення гендеру як категорії вважаються як більш активна діяльність жінок в соціальній, економічній, політичній області сучасного суспільства, так і зміни традиційних гендерних ролей чоловіків та жінок в суспільстві та сім'ї та в трудових відносинах.

У розділі було окреслено різні підходи до розуміння гендеру, включаючи історичний підхід та сьогодення. Гендер як поняття стрімко розвивається з 60-х років двадцятого століття та по сьогодні, ставши своєрідним маркером змін масової свідомості щодо ролі чоловіків та жінок, адвокації рівності їх прав та можливостей.

Важливо відмітити дві проблеми у розумінні гендеру: біологічний і соціальний. Гендер дуже тісно пов'язаний з поняттями стать, тобто з біологічними ознаками. До сьогодні існують різні підходи в трактуванні поняття «гендер».

У розділі було окреслено ряд підходів до розуміння гендеру, включаючи історичний підхід на сьогодення. У цьому контексті проаналізовано західні та вітчизняні підходи. На базі основних визначень, сформульоване авторське визначення поняття «гендер» - це певна сукупність культурних і поведінкових характеристик осіб, що ідентифікують себе як чоловік, жінка або третя стать, відповідно, всупереч або незалежно від статі, що набуваються у процесі соціальної взаємодії та самовизначення.

Гендерний аспект ЗСУ відповідає міжнародним стандартам, виходячи з ратифікованих в Україні основних міжнародних документів, таких, як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ (Жінки, Мир, Безпека) та найсвіжішого нормативного акту - Закону про внесення змін до деяких законів

України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях № 6109 від 21.02.2017, що був затверджений Президентом України 12 жовтня 2018 року, в якому Міноборони України дозволило жінкам освоювати близько 100 спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, включаючи бойові, які раніше були недоступні.

Проаналізувавши нормативно-правовий аспект забезпечення гендерної рівності, процеси, що відбуваються в суспільстві та в збройних силах як його невід'ємній частині, можна виокремити такі практичні проблеми:

- гендерна демографічна проблема
- проблема доцільності і дотримання гендерного паритету
- доступність військової діяльності для жінок
- «Дитяча проблема»
- відсутність реального виконання законів
- гендерна дискримінація (сексуальні домагання та сексуальне насилля)
- недосконала та неефективна систему документування фактів сексуального насильства

Підсумовуючи вищевикладене, гендерна проблема актуальна у світі тому, що світова спільнота через міжнародні нормативні документи гарантує дотримання прав людини, рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам; гендерна рівність є запорукою її досягнення, сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей.

Україна, як частина світової спільноти не стоїть осторонь цих питань, які є надзвичайно важливими особливо з точки зору активної фази збройного конфлікту на Сході України, який послуговував мотиватором становлення та розвитку ефективних збройних сил, відсічі агресії та розбудови сталого миру в нашій країні, що є буде неможливим без урахування гендерного аспекту.

РОЗДІЛ 3. ХАРАКТЕРИСТИКИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦИВІЛЬНО-ВІЙСЬКОВОЇ СПІВПРАЦІ

3.1 Нормативно-правова база в Україні

З метою здійснення комплексного дослідження ЦВС, потрібно окреслити особливості нормативно-правової бази нашої держави. Оборона України, захист її суверенітету, територіальної цілісності і суверенітету покладаються на Збройні Сили України (ЗСУ) [29]. Президент України приймає рішення щодо застосування ЗСУ у випадку нападу на Україну чи у випадку військової агресії проти неї [22]. ЗСУ забезпечують стримання збройної агресії проти України та відсіч їй, охорону повітряного простору держави й підводного простору в межах територіального моря України, у випадках, визначених законом, беруть участь у заходах, спрямованих на боротьбу з тероризмом [19].

В Україні цивільно-військове співробітництво являє собою сумісну діяльність між Збройними Силами України та органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями та громадянами у районах дислокації військових частин та підрозділів Збройних Сил України. Метою цієї діяльності є забезпечення сприятливих умов діяльності Збройних Сил України шляхом координації діяльності Збройних Сил України з центральними органами виконавчої влади, міжнародними, благодійними та гуманітарними організаціями, військовими та дипломатичними представництвами іноземних держав, місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, військовими формуваннями, правоохоронними органами, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування відповідно до законів України з питань цивільно-військового співробітництва. ЦВС не розглядається як універсальний інструмент для досягнення перемоги у збройному конфлікті, але він надає усім учасникам процесу відновлення миру ряд переваг для можливості вирішення комплексних проблем [73].

Є три основні функції, запозичені українськими СІМІС з міжнародних стандартів:

-організація взаємодії між військовим командуванням всіх рівнів і цивільним середовищем.

-допомога цивільному населенню, яке постраждало в районах збройного конфлікту.

-допомога підрозділам ЗСУ, як шляхом надання дорадчої допомоги, так і шляхом залучення цивільного населення до вирішення проблем військових [71].

До основних завдань цивільно-військового співробітництва ЗСУ відносяться:

- координація діяльності з цивільним населенням, місцевими органами влади, міжнародними урядовими і неурядовими організаціями, а також релігійними та іншими організаціями в районах, де виконання своїх функцій державними структурами є неможливим або ускладненим, з метою забезпечення стабільності і безпеки;

- надання допомоги місцевим органам влади, координація їх зусиль та зусиль громадських і міжнародних організацій щодо збалансованого використання ресурсів для відновлення об'єктів цивільної інфраструктури та забезпечення нормалізації життя цивільного населення в зоні відповідальності військових частин та підрозділів Збройних Сил України;

- координація надання гуманітарної допомоги цивільному населенню у вказаній зоні;

- співпраця з місцевими лідерами, місцевим населенням з метою формування позитивної громадської думки щодо діяльності Збройних Сил України, а відповідно, і державної політики;

-аналіз суспільно-політичної ситуації в регіоні та донесення її до керівництва Збройних Сил України, військових частин та підрозділів для використання в повсякденній діяльності [28, С.91].

Такий підхід до організації діяльності цивільно-військового співробітництва відповідає положенням Воєнної доктрини України про «створення цілісного сектору безпеки і оборони держави як головного елемента системи забезпечення воєнної безпеки, інтеграція спроможностей його складових для своєчасного і ефективного реагування на наявні та потенційні загрози» [69].

Через конфлікт на Донбасі Україна дала привід для створення нового стандарту цивільно-військового співробітництва НАТО, а саме створення структури ЦВС всередині країни, що до сьогодні не має аналогів на глобальному рівні, адже до діяльності СІМІС в Україні в умовах збройної агресії Російської Федерації, цивільно-військовим співробітництвом займались лише миротворчі місії у гарячих точках світу та гуманітарних операціях. Тут нашим військовим допоміг досвід співпраці з НАТО, оскільки Україна розпочала миротворчу діяльність у 1992 році як незалежна держава. В 1994 році Україна приєдналася до Програми НАТО «Партнерство заради миру» [72].

Першими кроками було створення органу управління ЦВС Збройних Сил України та прийняття в 2009 році «Концепції цивільно-військового співробітництва під час участі Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях». В Концепції закріплено, що «ЦВС - комплекс заходів, спрямованих на організацію взаємодії командування українських миротворчих контингентів з цивільним населенням, місцевими органами влади, міжнародними урядовими та неурядовими організаціями, а також релігійними та іншими організаціями й агенціями з метою створення сприятливих умов для виконання завдань українськими миротворчими контингентами та досягнення кінцевої мети міжнародних миротворчих операцій» [70].

СІМІС в Україні засновано травні 2014 року для забезпечення систематичної діяльності Збройних сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів з питань взаємодії з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, волонтерськими та міжнародними організаціями, з метою надання допомоги цивільному населенню

у вирішенні проблемних питань життєдіяльності, з використанням військових та невійськових сил та засобів в зоні Операцій Об'єднаних Сил (ООС).

Для цивільно-військового співробітництва в зоні ООС характерні наступні спеціальні принципи:

-визначення спільної мети та завдань для військових і цивільних учасників операції; визначення спільної відповідальності; розподіл відповідальності за успішну/неуспішну діяльність між військовими і цивільними структурами;

-налагодження чіткої системи зв'язку і координації між військовими і цивільними учасниками; прозорість дій [30].

Тут слід зазначити, що принципи ЦВС є спеціальними (військовими), оскільки структура ЦВС має військове керівництво та пов'язана із виконанням військової задачі.

Діяльність ЦВС є невід'ємною частиною плану командувача ЗСУ, сприяє

виконанню ЗСУ завдань з метою якнайшвидшого ефективного досягнення

бажаного результату.

Відповідно до доктрини НАТО, система ЦВС під час будь-яких операцій під егідою НАТО має відповідати таким принципам:

- пріоритет військових цілей і завдань;
- підтримання системи керівництва і контролю на всіх рівнях;
- економність (мінімальне використання військових ресурсів при максимальному використанні цивільних, до того ж важливо не допустити виснаження цивільних ресурсів, оскільки це негативно вплине на підтримання життєдіяльності місцевого населення);
- концентрація ресурсів на не багаточисельних, але об'ємних пріоритетних проектах;
- військові гуманітарні зобов'язання (дотримання зобов'язань, визначених міжнародним правом).

Для цивільно-військового співробітництва в “операціях невоєнного типу” додатково застосовуються ще й такі принципи:

- визначення спільної мети та завдань для військових і цивільних учасників операції;
- визначення спільної відповідальності;
- розподіл відповідальності за успішну/неуспішну діяльність між військовими і цивільними структурами;
- налагодження чіткої системи зв'язку і координації між військовими і цивільними учасниками;
- прозорість дій;
- обізнаність з місцевою культурою [75].

Вище перелічені принципи є орієнтирами для розвитку ЦВС в Україні з метою дотримання курсу вступу до НАТО, обраного нашою країною.

Тим не менш, на даний час існує швидко ростуча потреба у застосуванні цивільно-військової співпраці в умовах проведення ООС в Україні. Всі заходи та діяльність ЦВС регулюються наступними нормативно-правовими актами:

Закон України «Про Збройні Сили України» [19]

Закон України «Про оборону України» [22]

наказ Генерального штабу Збройних Сил України “Про затвердження Інструкції з оцінювання суспільно-політичної обстановки в районах дислокації військ (сил) під час виконання ними завдань за призначенням” № 330 від 11.09.2017 [35];

наказ Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства охорони здоров'я України та Служби безпеки України “Про затвердження Інструкції з пошуку та транспортування тіл (останків) загиблих, померлих (зниклих безвісти) під час проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей” від 10.04.2017 № 208/302/381/204 [38];

наказ Міністерства оборони України “Про внесення змін до Інструкції про організацію поховання військовослужбовців, які загинули (померли) під час проходження військової служби” від 01.08.2016 № 393, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 22.08.2016 № 158/29288[37];

Указ президента України Про затвердження положень про Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України [68]

Ці нормативні документи, в своїй сукупності разом з наказами Генерального штабу ЗСУ, які не підлягають оприлюдненню, визначають основні завдання, на стратегічному та оперативному та тактичному рівнях, до яких, відповідно, відносяться:

Основні завдання ЦВС на стратегічному рівні. Серед них можна виділити наступні базові:

Збір, узагальнення інформації,

тобто збір, узагальнення та аналіз інформації щодо суспільно-політичної обстановки у районах дислокації підрозділів Збройних Сил України, нанесення шкоди цивільному населенню та соціальній інфраструктурі внаслідок бойових дій, обмін інформацією між органами військового управління всіх рівнів, міжнародними партнерами, аналітичними центрами у сфері ЦВС

Організація та координація цивільно-військового співробітництва, а саме: організація та координація заходів ЦВС Збройних Сил України з іншими військовими формуваннями, правоохоронними органами, центральними органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, іншими державними органами, міжнародними благодійними та гуманітарними організаціями, військовими та дипломатичними представництвами іноземних держав, об'єднаннями громадян та цивільним населенням; створення резерву матеріальних ресурсів для надання необхідної гуманітарної допомоги цивільному населенню та органам місцевого самоврядування; координація, контроль та надання допомоги підпорядкованим структурам ЦВС у здійсненні їх функцій;

Організація та виконання специфічних завдань ЦВС, до яких відносяться: участь у проведенні заходів щодо обміну полонених військовослужбовців Збройних Сил України; організація, координація та здійснення пошуку, ексгумації та вивезення тіл (останків) загиблих військовослужбовців Збройних Сил України до місць остаточного поховання (гуманітарний проект Збройних Сил України “Евакуація 200”); організація роботи з сім’ями військовослужбовців, зниклих безвісти (загиблих) під час запровадження заходів правового режиму надзвичайного та воєнного стану, стабілізаційних (антитерористичних) операцій, операцій з підтримання миру і безпеки;

Участь в реалізації стратегічних комунікацій, до яких відносять: участь та проведення заходів з формування позитивної громадської думки щодо діяльності Збройних Сил України; забезпечення підтримки з боку цивільного населення, місцевих органів влади, міжнародних урядових і неурядових організацій, релігійних та інших організацій та агенцій Збройних Сил України.

Участь, в межах компетенції, у міжнародному співробітництві, а саме: взаємодія з міжнародними безпековими організаціями та дипломатичними представництвами іноземних держав; взаємодія зі збройними силами інших держав у сфері ЦВС; участь в досягненні Цілей партнерства Україна – НАТО: G 0013 “Гендерні перспективи”, G 0021 “Стратегічні комунікації”, G 1105 “Спроможності ЦВС” та забезпечення участі та підготовка фахівців підрозділів (фахівців) ЦВС для національних контингентів і національного персоналу Збройних Сил України у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки;

методологічне, методичне та наукове забезпечення органів військового управління, військ (сил) Збройних Сил України з питань ЦВС, ініціювання наукових досліджень;

А також таких функцій, як: розробка-нормативно-правової бази, планування діяльності, організація всебічного забезпечення діяльності ЦВС.

Основні базові завдання ЦВС на оперативному рівні, до яких відносяться:

оцінка цивільного середовища та участь в аналізі суспільно-політичної обстановки в районі проведення операції чи зоні відповідальності, підготовка та надання висновків тобто планування заходів ЦВС в зоні відповідальності у мирний та воєнний час;

організація: планування використання ресурсів можливих районів проведення операцій (бойових дій) та заходів відновлення інфраструктури, запровадження економічних, торговельних, соціальних та інших відносин;

координація: зусиль місцевих органів влади, громадських і міжнародних організацій щодо збалансованого використання наявних ресурсів для забезпечення допомоги цивільному населенню під час введення правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, участі в стабілізаційних (антитерористичних) операціях, операціях з підтримання миру і безпеки та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій; проведення заходів з питань відновлення пошкодженої, зруйнованої інфраструктури у регіоні та забезпеченні стабільності і нормалізації життя цивільного населення; діяльності структур ЦВС в зоні відповідальності при проведенні військових операцій в залежності від сценаріїв застосування військ (сил); надання допомоги цивільному населенню; прогнозування можливих проблем гуманітарного характеру та надання військовому командуванню пропозицій щодо їх локалізації та нейтралізації на ранніх стадіях;

Та основні завдання ЦВС на тактичному рівні, до яких відносяться:

Оцінювання цивільного середовища, що включає в себе :оцінку цивільного середовища та ставлення населення до збройних сил, її узагальнення; визначення критичних об'єктів інфраструктури, які можуть бути зруйновані від час ведення бойових дій прогнозування впливу на виконання військовими частинами ЗС України;

Взаємодія з органами місцевого самоврядування та цивільним населенням. Створення та постійна підтримка взаємодії з цивільним населенням на відповідному та достатньому рівні, координація, узгодження дій, обмін інформацією; підтримка військово-цивільних, військових, та цивільних

адміністрацій; координація надання гуманітарної допомоги соціально вразливим верствам населення, відновлення пошкодженої інфраструктури;

Підтримка військ (сил) у районі виконання завдань за призначенням, а також в узгоджені зусиль з метою мінімізації негативного впливу цивільного середовища на військову операцію.

Проведення комплексу заходів з формування позитивної громадської думки щодо діяльності ЗС України, а саме: сприяння цивільному сектору в наданні/отриманні об'єктивної, достовірної, оперативної інформації про дії військ (сил); вираження позиції військового командування перед цивільними агентами та у ЗМІ; проведення уроків мужності та заходів щодо військово-патріотичного виховання молоді у дусі готовності до захисту своєї Батьківщини;

Реалізація гуманітарного проекту ЗСУ "Евакуація-200", що включає в себе: безпосереднє проведення заходів з пошуку, вилучення (ексгумації) та транспортування тіл (останків) зниклих безвісти (загиблих) військовослужбовців Збройних Сил України; збір та узагальнення інформації щодо можливих місць не облікованих поховань тіл (останків) загиблих, місць знаходження зниклих безвісти осіб та обставин їх зникнення;

Підтримка цивільного населення та соціальної інфраструктури, до якої відносяться: координація надання гуманітарної допомоги соціально вразливим верствам населення: здійснення допомоги у сфері відновлення інфраструктури (ремонт доріг, енергогенеруючих потужностей, тощо); організація та координація здійснення непрямої допомоги – супроводження (доставка) гуманітарних вантажів для постраждалих та персоналу; безпосереднє розповсюдження гуманітарних вантажів та надання послуг; координація проведення заходів щодо гуманітарного розмінування, частиною якої є організація та проведення занять з протимінної діяльності для дітей та дорослих (спільно з міжнародними організаціями, які займаються гуманітарним розмінуванням) щодо навчання ризикам, пов'язаним з вибухонебезпечними предметами (залишками війни); оповіщення місцевого населення про пункти збору тимчасово переміщених осіб та евакуації місцевого населення з району

проведення бойових дій; робота з дітьми та молоддю, реалізація власних та спільних патріотичних проєктів [34], [6].

Незважаючи на чітко визначені та широко розписані рамки діяльності, очевидною є гостра нестача регулятивної бази для її впровадження. На відміну від НАТО та ООН, де існують цілі ієрархії відповідних нормативних документів, та країн, що активно застосовують цивільно-військову співпрацю, яка регулюється доктринами, українська нормативно-правова база з питань цивільно-військового співробітництва не є зрілою, довершеною, та не в змозі задовольнити потреби, що виникають під час проведення ООС та потребує доопрацювання. Проблемним питанням є регулювання цивільного компоненту співпраці за допомогою спроби ввести в дію Тимчасову інструкцію з планування цивільно-військового співробітництва під час проведення операцій військ (сил) Збройних Сил України, затверджена рішенням Першого заступника начальника Генерального штабу Збройних Сил України від 05.07.2016 [36], в якому визначається порядок організації акредитації, допуску (пропуску) волонтерів під час надання ними волонтерської допомоги ЗСУ й іншим силовим та держструктурам, які задіяні в Операції об'єднаних сил на території Донецької й Луганської областей.

Даний документ розроблявся відповідно до Закону України «Про особливості державної політики щодо забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях в Донецькій і Луганській областях» [23] і вимог Закону України «Про волонтерську діяльність» [20]. Проєкт Інструкції є продовженням правового врегулювання в зоні відповідальності Об'єднаних Сил, головні напрями якого зазначені в затвердженій раніше наказом Командувача Об'єднаних сил Інструкції про порядок перебування в районі операції осіб, які не брали участь у ній, і тих, хто залучається до заходів ООС.

09 серпня 2018 року Управління ЦВС провело громадські слухання щодо погодження цієї інструкції з цивільними акторами, але інструкція та перспектива її запровадження викликала значний спротив та гострі дебати з боку

цивільних осіб (волонтерів), НУО та ГО. Громадські слухання, що відбувалися близько шести годин продемонстрували глибину та комплексність проблем, що існують. Узагальнюючи, серед них можна виокремити наступні:

небажання цивільних акторів бути контрольованими;

непопулярність нав'язування бюрократичних процедур;

брак довіри з боку цивільних акторів щодо гарантування безпеки;

складність перемовин за умови, коли обидві сторони входять в переговори з позиції «сили».

Гостра необхідність координації спільних зусиль сприяла динаміці процесу:

після повторних обговорень 17 серпня 2018 року в Адміністрації Президента України, під керівництвом Заступника Глави Адміністрації Президента України В. Кондратюка, з представниками Ради волонтерів при Міністерстві оборони України і громадськістю було допрацьовано проект, а 20 серпня 2018 року, на узгоджувальній нараді під керівництвом тимчасово виконуючого обов'язки заступника начальника Генерального штабу Збройних Сил України генерал-лейтенанта Л. Голопатюка, за участі представників громадськості та Ради волонтерів при Міністерстві оборони України, продовжилося всебічне обговорення проекту Тимчасового порядку, кінцевою метою, якого є створення дієвого механізму взаємодії військових і волонтерів для зміцнення обороноздатності держави, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях. Вже 5.10.2018 року відповідно до рішень керівництва Генерального штабу Збройних Сил України та Командувача об'єднаних сил у Краматорську відбулася презентація та обговорення положень наказу Командувача об'єднаних сил "Про затвердження Тимчасового порядку перебування осіб, які безоплатно передають товари, лікарські засоби, медичну техніку та вироби медичного призначення, виконують роботи або надають послуги в районі здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі, стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях".

Слід зазначити, що становлення діяльності та функціонування цивільно-військового співробітництва в Україні в національних межах в умовах військової агресії Російської Федерації відбувається в умовах «розвитку в дії», тобто недосконалість, часто застарілість та невідповідність нормативно-правової бази не в змозі задовольняти виклики, з якими стикаються групи цивільно-військової співпраці. Нормативно-правова база знаходиться в процесі приведення у відповідність з потребами та стратегічними пріоритетами цивільно-військового співробітництва в умовах стримування військової агресії.

3.2 Дослідження: порівняльна характеристика діяльності цивільно-військової співпраці у різних державах з урахуванням гендерного аспекту.

ПРОГРАМА ДОСЛІДЖЕННЯ

Актуальність дослідження. Україна долучилася до основних міжнародних документів, таких, як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ (Жінки, Мир, Безпека). Також був прийнятий Закон про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях № 6109 від 21.02.2017. У ньому декларується бажання та готовність слідувати глобальним тенденціям в боротьбі за дотримання прав людини, рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам. Гендерна рівність є запорукою досягнення цілей сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей. Трансформація природи та суті конфліктів в сучасному світі, зміна розуміння підходів до розв'язання конфліктів, розбудови сталого миру, зменшення втрат серед цивільного населення мотивувала впровадження гендерного аспекту в збройні сили не тільки країн – членів Північноатлантичного Альянсу, США, Канади, а й України. Логічно, що Україна, тримаючи курс на членство в НАТО та долучившись до Цілей партнерства Україна – НАТО: G 0013 “Гендерні перспективи” [56], та маючи на своїй території активну фазу збройного конфлікту з запровадженням військового стану, могла би ідентифікувати себе як така, що активно впроваджує гендерну політику в лавах своїх збройних сил. Але відсутність гендерного питання в Стратегічному оборонному Бюлетені України [57], відсутність гендерної складової в Білій книзі Збройних Сил України [4] можна вважати протиріччям між офіційними заявами та фактичним станом речей, а також ставить під питання

наявність та перспективи гендеру в Збройних Силах України. Відповідно, потрібно дослідити стан українських справ в порівнянні з іншими державами.

Об'єктом дослідження є цивільно-військове співробітництво з урахуванням гендерної рівності .

Предметом дослідження є стан розвитку ЦВС, Швеції та Великобританії та Україні, з увагою на гендерний аспект.

Мета дослідження – розкрити фактичний стан речей з імплементацією гендеру в ЦВС України у порівнянні з Швецією та Великобританією.

Виходячи із мети, зазначеної вище, в рамках даного дослідження було сформовано такі **завдання**:

- Оцінити ситуацію з імплементацією гендеру в ЦВС України, Швеції та Великобританії;
- Порівняти стан речей у ЦВС України, Швеції та Великобританії з урахуванням гендерного аспекту;
- Визначити, чи відповідає реальний стан речей в Україні заявленим прагненням, задекларованим в законодавстві та інших нормативно-правових документах, що формують гендерну політику держави.

Обґрунтування вибору держав. Україна, США та Великобританія були обрані як країни для порівняння, оскільки:

Україна – активно розвиває цивільно-військове співробітництво в умовах збройної агресії Російської Федерації. Україна в рамках прагнення до членства в НАТО в розвитку цивільно-військового співробітництва орієнтується на натівську модель цивільно-військового співробітництва. Паралельно з відсіччю збройної агресії проводить активну політику провадження гендерної рівності в Збройних Силах України.

Великобританія – як одна з країн, що стояли у витоків організації НАТО, при цьому має власну, «не натівську» доктрину цивільно-військового співробітництва. Декларує гендер як зону відповідальності в операціях цивільно-військової співпраці.

Швеція є однією з взірцевих країн з імплементації гендеру в усі сфери життя країни. Збройні сили не є виключенням. Цивільно-військове співробітництво у Швеції не просто існує як частина збройних сил, а ще є тренінговим центром для підвищення кваліфікації з питань цивільно-військового співробітництва для країн-членів НАТО. Також в складі своїх військових сил має Північний гендерний центр військових операцій, який навчає військове командування та займається підготовкою гендерних радників для військових сил як Швеції, так і інших країн-членів НАТО.

Виходячи із завдань дослідження, а також відштовхуючись від методу дослідження 4R можна виділити *наступні гіпотези*, що будуть підтвержені або спростовані у наступній частині магістерської дисертаційної роботи:

- Великобританія, з досліджуваних держав, за структурою персоналу і розподілу чоловіків і жінок характеризується гендерною рівністю (Репрезентація).

- Найменша чисельність чергового персоналу цивільно-військової співпраці та невизначеність сфер діяльності ЦВС Швеції не є свідченням неспроможності виконання місії з урахуванням гендерного аспекту (Ресурси).

- Найвищий рівень імплементації гендеру в структурі цивільно-військового співробітництва з огляду на чисельність чергового складу цивільно-військового співробітництва у Великобританії (Реальний стан речей).

- В Україні рівень діяльності ЦВС з урахуванням гендеру найбільш слабкий з досліджуваних держав (Реалізація).

Обґрунтування методу дослідження: оскільки метою дослідження є дослідження фактичного стану речей з імплементацією гендеру в ЦВС України за рахунок порівняння з Швецією та Великобританією, доцільним було застосувати метод 4R (англ. - The 4R Method – Representation, Resources, Realia, Realisation) метод [95, С.47-53], який оцінює репрезентацію гендерної складової, ресурси, реальний стан речей та реалізацію гендерної складової цивільно-військової співпраці.

Даний метод використовується для дослідження та аналізу діяльності, з точки зору гендерної рівності. Історія розробки методу сягає кінця 1990х років та проекту «ЕмКОМ» (данською – “JamKomm”), який впроваджувався Шведською асоціацією місцевих громад. Метод пройшов довгий процес апробацій. Випробувальними майданчиком для методу були комуни – органи місцевого самоврядування Швеції. Саме їх діяльність аналізувалась за допомогою методу 4R. Даний метод використовується для дослідження та аналізу діяльності, що нас цікавить, з точки зору гендерної рівності. Він дозволяє побачити повну картину операційної діяльності організації, структури, підрозділу, що фінансуються на даний момент і які зміни необхідні для задоволення різних потреб чоловіків, жінок та отримувачів послуг. Дослідження прагне відповісти на питання хто що отримує і на яких умовах? Аналіз відповідає на питання як ми можемо поліпшити ситуацію? Ідея методу полягає в тому, що ті гендерні моделі, які ми виявляємо, стануть основою для опрацювання з тими, хто займається діяльністю, яку ми досліджуємо (у нашому випадку це цивільно-військова співпраця). Перевагою даного методу є можливість відповіді на наступні питання: як ми можемо сформулювати бачення та нові цілі для нашої роботи, коли ми розглядаємо діяльність з точки зору гендерної рівності? Що повинно змінитися, якщо ми хочемо досягти поставлених цілей?[99, С.47-53].

Отже, в методі 4R:

Репрезентація відповідає на питання скільки жінок/чоловіків, учасників співробітництва представлено в кожному сегменті.

Ресурси – яким чином ресурси – гроші, час, інформація, матеріальні блага розподілені між чоловіками/жінками, учасниками співпраці/співробітництва.

Реальний стан речей – які причини розподілення ресурсів між чоловіками та жінками, іншими учасниками співробітництва саме таким чином?

Реалізація чи є ефективною діяльність с точки зору рівноцінного впливу на учасників співробітництва? Чи існують варіанти для поліпшень? Чи

виникли ідеї для покращення/поліпшення ситуації в результаті проведеного аналізу?

Даний метод дозволяє порівняти ситуацію в Україні та світі. Відповідно до вищевказаного методу функціональні можливості цивільно-військової співпраці були розподілені за певними критеріями:

Відповідно до регулюючих документів:

- визначення,
- основні завдання та види діяльності
- сфери діяльності

Та за організаційними аспектами, до яких входять:

- структура,
- персонал,
- підготовка персоналу підрозділів цивільно-військового співробітництва.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Виходячи зі специфіки дослідження, його результати представлені у вигляді таблиць. Додатково після таблиць надається аналітичний опис.

Таблиця 1

Стан справ з імплементацією гендеру у ЦВС на прикладі Швеції

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
Огляд функціональних можливостей СІМІС	Координація та співпраця з метою підтримання місії, між Командувачем та цивільними, включаючи національне населення та місцеву владу, так само як міжнародні, національні та недержавні організації та установи.	Зв'язок цивільно-військової взаємодії, підтримка цивільного середовища, підтримка військових	Не зазначено	Інтегрована (рекрутинг під потреби місії)	7 осіб чергового складу (в Штабі Шведських Збройних Сил)	Групи СІМІС -частина інтегрованої програми (перед місією) до розгортання та отримують спеціальний функціональний тренінг як частину програми тренінгу. Шведські групи СІМІС відправляються до Данії в рамках програми Північно-Оборонної співпраці з метою отримання базової підготовки з СІМІС. В рамках спеціальної підготовки застосовується індивідуальний підхід до підготовки в залежності від цілей місії
Репрезентація	військові, цивільні, представники військово-цивільної співпраці, неурядові організації, міжнародні організації, волонтери, добродійні організації	офіцери жінки та офіцери чоловіки, військові жінки та чоловіки забезпечують ефективний обмін інформацією в колі цивільно-військові-представники цивільно-військової співпраці	наявність в складі кожної з груп цивільно-військової співпраці жінок дозволяє: об'єктивно оцінити ситуацію з правами людини та верховенством права; сприяє розвитку жінок в бізнесі та посилення їх фінансової незалежності як однієї з основ гендерної рівності, моніторингові плани, розроблені з урахуванням гендерних індикаторів, дозволяє провести гендерно-чутливий аналіз та оцінку ситуації, участь жінок у врегулюванні конфліктів з обох боків - цивільного і військового - сприяє розбудові сталого миру.	має значення кількість жінок/чоловіків командного складу, бойових офіцерів, склад оперативних груп цивільно-військової співпраці	всі 7 осіб - офіцери	всі офіцери проходять тренінг з гендерної політики та гендерної рівності
Ресурси	військові мають силовий та фінансовий ресурс по забезпеченню безпечного виконання місії та діяльності неурядових організацій; Неурядові організації мають кошти для задоволення потреб цивільних	матеріально-технічне забезпечення військових сприяє налагодженню зв'язку на технічному та тактичному рівнях	матеріальні, силові та політичні ресурси як правило, переважають у військових	чи було проведене навчання необхідної кількості чоловіків/жінок офіцерів, членів оперативних груп цивільно-військової співпраці для комплектації груп чоловіками і жінками	з 1 січня 2018 року у Швеції введено обов'язковий призив до Військових Сил на умовах гендерної нейтральності	Домовленість про співпрацю в підготовці СІМІС між Данією та Швецією на базі данських військових сил

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
Реальний стан речей	військові, цивільні, представники військово-цивільної співпраці, неурядові організації, міжнародні організації, волонтери, добровільні організації	Успішна координація та співпраця між різними учасниками процесу з метою виконання основних завдань цивільно-військової співпраці вимагає від представників груп цивільно-військової співпраці та командування знань основ гендерної рівності та шляхів їх досягнення	Реалізовані місії в таких країнах, Афганістан, Боснія та Герцеговина, Косово	відповідає забезпеченню діяльності та виконанню місії	3 них 3 жінки та 4 чоловіки	Індивідуальний підхід в підготовці груп цивільно-військової співпраці є запорукою успіху місії, будь-який аналіз, що проводиться в рамках навчання, є гендерно-чутливим аналізом, що дозволяє на практиці швидко та ефективно оцінювати ситуацію, ідентифікувати потреби різного рівня різних реципієнтів та швидко та ефективно їх задовольняти. На базі Шведських збройних сил проходять тренінги по програмі "Діти та жінки в конфлікті"
Реалізація	військові мають силовий ресурс по забезпеченню безпечного виконання місії та діяльності неурядових організацій; Неурядові організації мають кошти для задоволення потреб цивільних	обізнаність в гендерній складовій є запорукою успішного виконання завдань та основою для постійного підвищення результативності діяльності	на разі не має аналогів по гендерно чутливому підходу. Застосовують ефективні підходи гендерного аналізу, гендерно-правової експертизи, гендерно-орієнтованого бюджетування	відповідає забезпеченню діяльності та виконанню місії	відповідає забезпеченню діяльності та виконанню місії	шведський підхід говорить про те, що гендерний підхід може бути впроваджено на будь-якому етапі будь-якої місії

Отже, в таблиці 1, у Швеції, відповідно до визначення цивільно-військової співпраці, що наведена вище, учасниками та реальними дієвими особами цієї діяльності є військові, цивільні, представники військово-цивільної співпраці, неурядові організації, міжнародні організації, волонтери, добродійні організації, при чому військові мають силовий та фінансовий ресурс по забезпеченню безпечного виконання місії та діяльності неурядових організацій.

Неурядові організації мають кошти для задоволення потреб цивільних. Реалізація діяльності відбувається з допомогою ефективного використання наявних ресурсів всіх учасників.

Основні завдання діяльності цивільно-військової співпраці, такі як зв'язок цивільно-військової взаємодії, підтримка цивільного середовища, підтримка військових, виконуються офіцерами жінками та офіцерами чоловіками, військовими жінками та чоловіками за умови достатнього матеріально-технічного забезпечення та високого рівня обізнаності в питаннях гендерної рівності та шляхів її досягнення, що, в свою чергу, забезпечує ефективний обмін інформацією в колі «цивільні-військові-представники цивільно-військової співпраці».

Хоча шведські місії з цивільно – військового співробітництва не визначають загальних сфер своєї діяльності, а визначаються з ними під кожен зі своїх місій окремо, тим не менш, наявність в складі кожної з груп цивільно-військової співпраці жінок дозволяє: об'єктивно оцінити ситуацію з правами людини та верховенством права; сприяє розвитку жінок в бізнесі та посилення їх фінансової незалежності як однієї з основ гендерної рівності, моніторингові плани, розроблені з урахуванням гендерних індикаторів, дозволяє провести гендерно-чутливий аналіз та оцінку ситуації, участь жінок у врегулюванні конфліктів з обох боків - цивільного і військового - сприяє розбудові сталого миру. Допомагає в цьому також перевага в наявності достатніх матеріально-технічних ресурсів у військових ні у цивільних.

Тому на етапі реалізації шведська модель цивільно-військового співробітництва наразі не має аналогів по гендерно чутливому підходу. Шведи

застосовують ефективні підходи гендерного аналізу, гендерно-правової експертизи, гендерно-орієнтованого бюджетування.

Запорукою успішної реалізації місії є персонал в складі 7 офіцерів чергового персоналу, з яких 3 жінки та 4 чоловіки, в складі інтегрованої структури Штабу Збройних Сил Швеції та відповідної кількості рекрутів, що набираються під потреби місії. Особливої уваги заслуговує підготовка офіцерського та рядового складу, де гендерні тренінги є частиною інтегрованої програми навчання (перед місією) та отримують спеціальний функціональний тренінг що є обов'язковим для опанування. Шведські групи СІМІС відряджаються до Данії в рамках програми Північно-Оборонної співпраці з метою отримання базової підготовки з СІМІС.

В рамках спеціальної підготовки застосовується індивідуальний підхід до підготовки в залежності від цілей місії. Всі офіцери проходять тренінг з гендерної політики та гендерної рівності. Саме це, а також Індивідуальний підхід в підготовці груп цивільно-військової співпраці є запорукою успіху місії, будь-який аналіз, що проводиться в рамках навчання, є гендерно-чутливим аналізом, що дозволяє на практиці швидко та ефективно оцінювати ситуацію, ідентифікувати потреби різного рівня різних реципієнтів та швидко та ефективно їх задовольняти. На базі Шведських збройних сил проходять тренінги по програмі "Діти та жінки в конфлікті".

Трохи іншу картину бачимо при аналізі цивільно-військового співробітництва Великобританії, що відображена у табл. 2:

Таблиця 2

Стан справ з імплементацією гендеру у ЦВС на прикладі Великобританії

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
Огляд функціональних можливостей CIMIC	Процес, в якому має місце взаємодія військових та цивільних, з метою забезпечення більш узгодженого військового внеску для досягнення цілей Великобританії та/або міжнародних цілей	Зв'язок цивільно-військової взаємодії, підтримка цивільного середовища, підтримка військових	Економіка та підприємництво, врегулювання конфліктів, гендер, управління, права людини, моніторинг та оцінка, верховенство права	Зведена Група Цивільно-військової співпраці та Стабілізаційний Загін	225 осіб чергового персоналу (в основному офіцери, команди CIMIC набираються зі звичайних військ)	Об'єднана група тренінгу проводить тренінг з CIMIC, який включає в себе Базовий Тренінг, Тренінг Персоналу та розробляє курс Військової Підтримки Стабілізації (2-х місячний курс)
Репрезентація	Військові, цивільні, представники військово-цивільної співпраці, неурядові організації, міжнародні організації, волонтери, добровільні організації	Офіцери жінки та офіцери чоловіки, військові жінки та чоловіки забезпечують ефективний обмін інформацією в колі цивільно-військові-представники цивільно-військової співпраці	Наявність в складі кожної з груп цивільно-військової співпраці жінок дозволяє: об'єктивно оцінити ситуацію з правами людини та верховенством права; сприяє розвитку жінок в бізнесі та посилення їх фінансової незалежності як однієї з основ гендерної рівності, моніторингові плани, розроблені з урахуванням гендерних індикаторів, дозволяє провести гендерно-чутливий аналіз та оцінку ситуації, участь жінок у врегулюванні конфліктів з обох боків - цивільного і військового - сприяє розбудові сталого миру.	Має значення кількість жінок/чоловіків командного складу, бойових офіцерів, склад оперативних груп цивільно-військової співпраці	Переважно паритетність представництва чоловіки/жінки відповідає співвідношенню 90/10% як і в решті Збройних Сил Великобританії, з них кількість жінок-офіцерів цивільно-військового співробітництва - невідома (за даними UK Defence Personnel Statistics електронний ресурс http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7930)	Офіцерський склад груп обов'язково проходять Базовий Тренінг, Тренінг Персоналу 2-х місячний курс Військової Підтримки Стабілізації, в рамках якого проводиться 2 тижневе навчання за програмою "гендерна рівність", представники груп цивільно-військового співробітництва мають проти як мінімум Базовий Тренінг з цивільно-військової співпраці в рамках якого слухають лекції з гендерної рівності та прав людини
Ресурси	військові мають силовий та фінансовий ресурс по забезпеченню безпечного виконання місії та діяльності неурядових організацій; Неурядові організації мають кошти для задоволення потреб цивільних	матеріально-технічне забезпечення військових сприяє налагодженню зв'язку на технічному та тактичному рівнях	матеріальні, силові та політичні ресурси як правило, переважають у військових	чи було проведене навчання необхідної кількості чоловіків/жінок офіцерів, членів оперативних груп цивільно-військової співпраці для комплектації груп чоловіками і жінками	В цілому у Збройних Силах Великобританії представництво жінок складає в середньому 10%	в рамках збройних сил Великобританії всі військовослужбовці проходять навчання за напрямком гендерна рівність
Реальний стан речей	В залежності від місії - міжнародна або національна, ставляться до виконання цілі місії, виходячи з цього	Успішна координація та співпраця між різними учасниками процесу з метою виконання основних завдань	Реалізовані місії в таких країнах, як Афганістан, Демократична Республіка Конго, Ефіопія, Грузія, Гаїті, Ірак, Косово, Палестина, Непал, Сьєрра Леоне, Сомалі,	Відповідає забезпеченню діяльності та виконанню місії	Підрозділ цивільно-військової співпраці укомплектований 180 офіцерами та 35 військовослужбовцями. У	Рівень підготовки представників груп цивільно-військової співпраці та командного складу є високим

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
	співпраця з цивільними особами та організаціями проходить відповідно до обраного сценарію	цивільно-військової співпраці вимагає від представників груп цивільно-військової співпраці та командування знань основ гендерної рівності та шляхів їх досягнення	Судан свідчить про великий досвід в реалізації програм в таких сферах, як Економіка та підприємництво, врегулювання конфліктів, гендер, управління, права людини, моніторинг та оцінка, верховенство права		відповідності від місії з збройних сил Великобританії ведеться набір груп цивільно-військового співробітництва.	
Реалізація	Відбувається на високому рівні	Обізнаність в гендерній складовій є запорукою успішного виконання завдань	В рамках даного аналізу можна було б запропонувати започаткувати програму "діти в конфлікті" та "жінки в конфлікті"	Відповідає забезпеченню діяльності та виконанню місії	Досягнення паритету чоловіки/жінки 30/70% бажане, але не є гарантом гендерної рівності у війську.	Запровадити проведення гендерного аналізу реципієнтів та контактних груп/домогосподарств групами цивільно-військового співробітництва

Порівняно з Швецією, ЦВС Великобританії має чітко визначені сфери діяльності, такі як економіка та підприємництво, врегулювання конфліктів, гендер, управління, права людини, моніторинг та оцінка, верховенство права, та значно більші людські ресурси для їх виконання. Великобританія має 225 осіб чергового персоналу цивільно-військової співпраці (в основному офіцери, команди СІМІС набираються зі звичайних військ).

При цьому не можна стверджувати, що дотримана бажана репрезентативність (70% до 30%) чоловіків/жінок, оскільки за даними UK Defence Personnel Statistics співвідношення чоловіків/жінок в збройних силах Великобританії відповідає 90% до 10% [121].

Весь персонал проходить високоякісну підготовку з навчанням гендерної рівності, оскільки однією з сфер діяльності ЦВС Великобританії виділяють гендер. Обізнаність в гендерній складовій є запорукою успішного виконання завдань. Оскільки в складі кожної з груп цивільно-військової співпраці є жінка, що дозволяє об'єктивно оцінити ситуацію з правами людини та верховенством права; сприяє розвитку жінок в бізнесі та посилення їх фінансової незалежності як однієї з основ гендерної рівності, моніторингові плани, розроблені з урахуванням гендерних індикаторів, дозволяє провести гендерно-чутливий аналіз та оцінку ситуації, участь жінок у врегулюванні конфліктів з обох боків - цивільного і військового - сприяє розбудові сталого миру. Тим не менш, не можна стверджувати, що за структурою персоналу і розподілу чоловіків і жінок ЦВС Великобританії характеризується гендерною рівністю, оскільки наявна репрезентативність свідчить про значно меншу кількість жінок-офіцерів ніж потрібно для гендерної рівності.

Згідно Таблиці 3 бачимо наступні результати аналізу:

Таблиця 3

Стан справ з імплементацією гендеру у ЦВС на прикладі України

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
Огляд функціональних можливостей СІМІС	Цивільно-військове співробітництво це систематична, планомірна діяльність Збройних Сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів, утворених відповідно до законів України (далі – Збройні Сили України) по координації та взаємодії з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями та громадянами у районах дислокації військових частин та підрозділів Збройних Сил України з метою формування позитивної громадської думки і забезпечення сприятливих умов для виконання Збройними Силами України покладених на них завдань та функцій шляхом надання допомоги цивільному населенню у вирішенні проблемних питань життєдіяльності з використанням військових та невійськових сил та засобів.	Надання допомоги цивільному населенню.; Сприяння підрозділам Збройних Сил України; Організація взаємодії з іншими військовими формуваннями та правоохоронними органами, місцевими органами влади, ЗМІ та приватним сектором.	Контроль населення та ресурсів, підтримка іноземної гуманітарної допомоги, управління цивільною інформацією, національна підтримка, підтримка цивільних, повернення тіл загиблих в районі проведення АТО до місць остаточного поховання "Евакуація 200"	Інтегрована	7 осіб чергового складу (в Штабі Шведських Збройних Сил)	З метою забезпечення належного виконання завдань за призначенням здійснюється систематична підготовка фахівців цивільно-військового співробітництва для Збройних Сил України та інших військових формувань на базі Національного університету оборони України імені Івана Черняховського за участю інструкторів Об'єднаного командування сил НАТО "Брюнсум", центрів підвищення кваліфікації збройних сил ФРН, США, Італійської Республіки, представників Міністерства внутрішніх справ України, Служби безпеки України та громадських об'єднань.
Репрезентація	військові, цивільні, представники військово-цивільної співпраці, неурядові організації, міжнародні організації, волонтери, добровільні організації	в групах цивільно-військової співпраці переважають чоловіки, так само як і в командуванні	відсутність жінок в оперативних групах цивільно-військового співробітництва поблизу лінії зіткнення	близько 100 чоловіків, близько 12 жінок	кількість особового складу постійно змінюється, в середньому, 110 осіб, з них 27 офіцери, кількість жінок-офіцерів невідома	Офіцерський склад в більшості своїй не проходив тренінги з гендерної рівності, в програму підготовки фахівців включено 1 лекцію з гендерної рівності, чого, об'єктивно, замало.
Ресурси	військові мають силовий ресурс по забезпеченню безпечного виконання місії та діяльності неурядових	матеріально-технічне забезпечення військових сприяє налагодженню зв'язку	ресурсів матеріальних, людських, як наслідок, часу не вистачає	ресурсів матеріальних, людських, як наслідок, часу не вистачає	не вистачає штату, недостатня представленість	

Відповідно до регулятивних документів				Організаційні аспекти		
	Визначення	Основні завдання	Сфери діяльності	Структура	Персонал	Підготовка
	організацій; Неурядові організації мають кошти для задоволення потреб цивільних	на технічному та тактичному рівнях			жінок, відсутні дані про жінок-офіцерів	
Реальний стан речей	Наразі унікальністю цивільно-військової співпраці в Україні є те, що вони працюють у власній країні в умовах відсічі збройної агресії. Це вносить напругу в діяльність. При цьому українські СІМІС не мають власної доктрини, концепція діяльності знаходиться в розробці, не існує закону, що регулює діяльність та функції.	Координація та співпраця між представниками цивільно-військової співпраці з місцевим населенням близько лінії зіткнення є результатом присутності груп цивільно-військового співробітництва. Співробітництво з волонтерами є напруженим через зобов'язання контролювати їх діяльність та переміщення. Співпраця з міжнародними неурядовими організаціями відбувається успішно.	Відсутність достатньої кількості представників та системи оцінки впливу діяльності ускладнює роботу, впливає на її ефективність	Структура замала для роботи з масштабами завдань, що виникають, гострий дефіцит кадрів призводить до професійного вигорання представників цивільно-військової співпраці, більшість задач, що виконуються, формуються про принципу пріоритетності з токи зору виживання та базової безпеки місцевого населення, а не довгострокових цілей та задач.	Персонал перевантажений функціональними обов'язками, що призводить до швидкого професійного вигорання. Недостатнє фінансування структури негативно впливає на рівень заробітних плат. Відсутність програм психологічної реабілітації для військових, які 5й рік поспіль знаходяться в постійній ротации негативно впливає на якість роботи.	Низький рівень знань з гендерної рівності, високий рівень підготовки військових.
Реалізація	Враховати гендерну складову при розробці доктрини або концепції функціонування цивільно-військового співробітництва. Створити законопроект, до якого застосувати гендерно-правову експертизу під час його розробки.	обізнаність в гендерній складовій є запорукою успішного виконання завдань	Збільшити штат управління цивільно-військової співпраці, розробити методіку моніторингу та оцінки впливу діяльності з урахуванням гендерних аспектів, розробити концепцію або доктрину регулювання діяльності цивільно-військової співпраці. Додати в функції документування злочинів - випадків насилля, насилля проти жінок та дітей, врахувати досвід передових країн по роботі з жінками та дітьми в конфлікті	привести структуру у відповідність до потреб розширення штату, створити умови для можливості залучення жінок на службу в мобільні групи цивільно-військової співпраці	Персонал потребує: відповідного матеріального забезпечення, навчання, тренінгів за напрямками: основи гендерної політики, гендерна рівність, діти та жінки в конфлікті, програм психологічної реабілітації.	Вести гендерну складову в програму підготовки фахівців та навчання офіцерського складу. Вести посаду Гендерного Радника в Головному управлінні ЦВС ЗСУ

Кількість чергового (постійного) особового складу є більшим, ніж у Швеції, але меншим, ніж у Великобританії. При цьому репрезентативність в Україні подібна до Великобританії. При такій подібності є величезна різниця в рівні підготовки з гендерних питань та той факт, що в Україні в мобільних бригадах жінки відсутні. Це суттєво впливає на результати виконання завдань. Більше того, не йде мова про відповідність чи набір під потреби місії. В умовах відсічі збройної агресії Російської Федерації структура замала для роботи з масштабами завдань, що виникають, гострий дефіцит кадрів призводить до професійного вигорання представників цивільно-військової співпраці, більшість задач, що виконуються, формуються про принципу пріоритетності з точки зору виживання та базової безпеки місцевого населення, а не довгострокових цілей та задач. Відсутність достатньої кількості представників та системи оцінки впливу діяльності ускладнює роботу, впливає на її ефективність. В таких умовах важко говорити про впровадження гендерного аспекту. Логічно, що структура, яка не відповідає принципам гендерної рівності не може ефективно впроваджувати гендерний аспект оскільки є в якійсь мірі гендерно сліпою. Адже знову повертаємось до питання, що в кінцевому рахунку важлива не просто кількість чоловіків і жінок, їх співвідношення, а й їх «урівненість» на всіх рівнях прийняття рішень та їх виконання. Ну і, звичайно, рівень їх обізнаності та підготовки з гендерних питань.

У результаті дослідження було підтверджено або спростовано наступні гіпотези:

- Гіпотеза про те, що найменша чисельність чергового персоналу цивільно-військової співпраці та невизначеність сфер діяльності ЦВС Швеції не є свідченням неспроможності виконання місії з урахуванням гендерного аспекту підтвердилась.

- Гіпотеза, що Великобританія, з досліджуваних держав, за структурою персоналу і розподілу чоловіків і жінок характеризується гендерною рівністю не підтвердилась.

- Гіпотеза, що в Україні рівень діяльності ЦВС з урахуванням гендеру найбільш слабкий з досліджуваних держав підтвердилась.

- І, відповідно, гіпотеза про те, що найвищий рівень імплементації гендеру в структурі цивільно-військового співробітництва з огляду на чисельність чергового складу цивільно-військового співробітництва у Великобританії не підтвердилась.

Висновки до розділу 3

Через конфлікт на Донбасі Україна дала привід для створення нового стандарту цивільно-військового співробітництва НАТО, а саме створення структури ЦВС всередині країни, що до сьогодні не має аналогів на глобальному рівні, адже до діяльності СІМІС в Україні в умовах збройної агресії Російської Федерації, цивільно-військовим співробітництвом займались лише миротворчі місії у гарячих точках світу та гуманітарних операціях. СІМІС в Україні засновано травні 2014 року для забезпечення систематичної діяльності Збройних сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів з питань взаємодії з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, волонтерськими та міжнародними організаціями, з метою надання допомоги цивільному населенню у вирішенні проблемних питань життєдіяльності, з використанням військових та невійськових сил та засобів в зоні Операцій Об'єднаних Сил (ООС).

В результаті аналізу нормативно правової бази, що регулює діяльність ЦВС було окреслено наступне:

принципи ЦВС є спеціальними (військовими), оскільки структура ЦВС має військове керівництво та пов'язана із виконанням військової задачі.

Основні функції ЦВС, серед яких є три основних, запозичені українськими СІМІС з міжнародних стандартів, а саме:

-організація взаємодії між військовим командуванням всіх рівнів і цивільним середовищем.

-допомога цивільному населенню, яке постраждало в районах збройного конфлікту.

-допомога підрозділам ЗСУ, як шляхом надання дорадчої допомоги, так і шляхом залучення цивільного населення до вирішення проблем військових

Було з'ясовано, що нормативні документи, в своїй сукупності разом з наказами Генерального штабу ЗСУ, які не підлягають оприлюдненню, визначають основні завдання ЦВС ЗСУ, на стратегічному та оперативному та

тактичному рівнях. В результаті ознайомлення з нормативно-правовою базою а регулятивними документами було встановлено, що становлення діяльності та функціонування цивільно-військового співробітництва в Україні в національних межах в умовах військової агресії Російської Федерації відбувається в умовах «розвитку в дії», тобто недосконалість, часто застарілість та невідповідність нормативно-правової бази не в змозі задовольняти виклики, з якими стикаються групи цивільно-військової співпраці. Нормативно-правова база знаходиться в процесі приведення у відповідність з потребами та стратегічними пріоритетами цивільно-військового співробітництва в умовах стримування військової агресії. Гендерна рівність є запорукою досягнення цілей сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей. Долучення України до основних міжнародних документів, таких, як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ (Жінки, Мир, Безпека), при цьому відсутність гендерного питання в Стратегічному оборонному Бюлетені України, відсутність гендерної складової в Білій книзі Збройних Сил України можна вважати протиріччям між офіційними заявами та фактичним станом речей ставить під питання наявність та перспективи гендеру в Збройних Силах України. Дослідження цивільно-військового співробітництва з урахуванням гендерної рівності, предметом якого став стан розвитку ЦВС, Швеції та Великобританії та Україні, з увагою на гендерний аспект привело до підтвердження таких гіпотез:

Найменша чисельність чергового персоналу цивільно-військової співпраці та невизначеність сфер діяльності ЦВС Швеції не є свідченням неспроможності виконання місії з урахуванням гендерного аспекту;

В Україні рівень діяльності ЦВС з урахуванням гендеру найбільш слабкий з досліджуваних держав;

та спростуванню таких гіпотез:

Великобританія, з досліджуваних держав, за структурою персоналу і розподілу чоловіків і жінок характеризується гендерною рівністю;

Найвищий рівень імплементації гендеру в структурі цивільно-військового співробітництва з огляду на чисельність чергового складу цивільно-військового співробітництва у Великобританії.

ВИСНОВКИ

В ході написання даної магістерської дисертаційної роботи було досягнуто мету, що була поставлена на початку роботи, тобто розкрито сутність цивільно-військової співпраці (ЦВС або СІМІС) в контексті гендерної проблеми. Цивільно-військова співпраця або цивільно-військове співробітництво (ЦВС або СІМІС) як одна з функцій військового компоненту є, безумовно, унікальним прикладом еволюції вирішення кризових ситуацій всупереч підходу суто військового їх врегулювання.

У даній роботі здійснено комплексне дослідження цієї теми, яке є важливим як з практичної, так і з теоретичної точок зору, оскільки виклики, з якими стикаються збройні сили в усьому світі та в Україні, особливо сьогодні, вимагають застосування нових підходів та практик в організації діяльності цивільно-військової співпраці.

Також, в межах даної роботи дано авторське визначення поняття «гендер» - це певна сукупність культурних і поведінкових характеристик осіб, що ідентифікують себе як чоловік, жінка або третя стать, відповідно, всупереч або незалежно від статі, що набуваються у процесі соціальної взаємодії та самовизначення.

Було здійснено розгляд гендеру з позиції ширшої, ніж поділ за біологічною ознакою з метою сформулювання розуміння, що гендерний аспект є ширшим, ніж статистика наявності чоловіків/жінок в рамках будь-якої структури, тобто процес фемінізації, навіть наявність паритетної репрезентативності чоловіків та жінок не є аксіомою гендерної рівності в організації. Лише за умов рівних прав, можливостей, їх реального гарантування, а не лише юридичного їх декларування, в тому числі для просування по службі, рівнозначного доступу жінок до прийняття рішень та їх виконання, відповідного фінансування, рівності оплати праці та створення необхідних умов для діяльності, можливо досягнення гендерної рівності.

Відповідно до завдань дослідження, було визначено підходи до розгляду цивільно-військової співпраці, в результаті чого з'ясовано, що ЦВС (або СІМІС) в Україні засновано в травні 2014 року для забезпечення систематичної діяльності Збройних сил України, інших військових формувань та правоохоронних органів з питань взаємодії з органами виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, волонтерськими та міжнародними організаціями, з метою надання допомоги цивільному населенню у вирішенні проблемних питань життєдіяльності, з використанням військових та невійськових сил та засобів в зоні Операцій Об'єднаних Сил (ООС).

Наразі ЦВС в Україні має визначення, що закріплено в «Концепції цивільно-військового співробітництва під час участі Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях»: «ЦВС - комплекс заходів, спрямованих на організацію взаємодії командування українських миротворчих контингентів з цивільним населенням, місцевими органами влади, міжнародними урядовими та неурядовими організаціями, а також релігійними та іншими організаціями й агенціями з метою створення сприятливих умов для виконання завдань українськими миротворчими контингентами та досягнення кінцевої мети міжнародних миротворчих операцій».

Але при цьому декларується, що з моменту створення цивільно-військове співробітництво являє собою сумісну діяльність між Збройними Силами України та органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, організаціями та громадянами у районах дислокації військових частин та підрозділів Збройних Сил України. Метою цієї діяльності є забезпечення сприятливих умов діяльності Збройних Сил України шляхом координації діяльності Збройних Сил України з центральними органами виконавчої влади, міжнародними, благодійними та гуманітарними організаціями, військовими та дипломатичними представництвами іноземних держав, місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, військовими формуваннями, правоохоронними органами, органами виконавчої влади та

місцевого самоврядування відповідно до законів України з питань цивільно-військового співробітництва.

ЦВС не розглядається як універсальний інструмент для досягнення перемоги у збройному конфлікті, але він надає усім учасникам процесу відновлення миру ряд переваг для можливості вирішення комплексних проблем.

Було проаналізовано, що ООН та НАТО мають давню історію розвитку ЦВС, в процесі якої еволюціонували кожна своїм шляхом: СІМІС НАТО мають бути зосереджені на наданні непрямой допомоги, що зосереджена на підвищенні та поліпшенні стану та потенціалу місцевості та населення, ніж на адресній прямій допомозі, що відома як «завоювання сердець і розуму (англ. winning hearts and minds)» місцевого населення.

Основною метою ООН-СІМІС є максимізація та використання можливостей для створення умов для організацій та партнерів, особливо для уряду країни перебування, щодо розгортання мирного процесу і сприяння досягнення цілей місії.

У результаті детального розгляду нормативно правової бази, що регулює діяльність ЦВС Збройних Сил України було окреслено наступне:

- принципи ЦВС є спеціальними (військовими), оскільки структура ЦВС має військове керівництво та пов'язана із виконанням військової задачі.

- основні функції ЦВС, серед яких є три основних, запозичені українськими СІМІС з міжнародних стандартів, а саме:

- 1) організація взаємодії між військовим командуванням всіх рівнів і цивільним середовищем.

- 2) допомога цивільному населенню, яке постраждало в районах збройного конфлікту.

- 3) допомога підрозділам ЗСУ, як шляхом надання дорадчої допомоги, так і шляхом залучення цивільного населення до вирішення проблем військових

Було з'ясовано, що нормативні документи, в своїй сукупності разом з наказами Генерального штабу ЗСУ, які не підлягають оприлюдненню,

визначають основні завдання ЦВС ЗСУ, на стратегічному та оперативному та тактичному рівнях.

В результаті дослідження нормативно-правової бази та регулятивних документів було з'ясовано, що становлення діяльності та функціонування цивільно-військового співробітництва в Україні в національних межах в умовах військової агресії Російської Федерації відбувається в умовах «розвитку в дії», тобто недосконалість, часто застарілість та невідповідність нормативно-правової бази не в змозі задовольняти виклики, з якими стикаються групи цивільно-військової співпраці.

Нормативно-правова база України знаходиться в процесі приведення у відповідність з потребами та стратегічними пріоритетами цивільно-військового співробітництва в умовах стримування військової агресії.

Гендерна рівність є запорукою досягнення цілей сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей. Долучення України до основних міжнародних документів, таких, як: Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та її Загальна рекомендація № 30, Пекінська платформа дій (ПДПД), резолюція Ради Безпеки ООН 1325 та наступні резолюції щодо ЖМБ (Жінки, Мир, Безпека), при цьому відсутність гендерного питання в Стратегічному оборонному Бюлетені України, відсутність гендерної складової в Білій книзі Збройних Сил України можна вважати протиріччям між офіційними заявами та фактичним станом речей ставить під питання наявність та перспективи гендеру в Збройних Силах України.

Проаналізувавши нормативно-правовий аспект забезпечення гендерної рівності, процеси, що відбуваються в суспільстві та в збройних силах як його невід'ємній частині, можна виокремити такі практичні проблеми:

- гендерна демографічна проблема;
- проблема доцільності і дотримання гендерного паритету;
- доступність військової діяльності для жінок;
- «дитяча проблема»;

- відсутність реального виконання законів;
- гендерна дискримінація (сексуальні домагання та сексуальне насилля);
- недосконала та неефективна систему документування фактів сексуального насильства.

Виходячи з актуальності гендерної проблеми в контексті цивільної співпраці, було проведено дослідження гендерного аспекту цивільно-військової співпраці, що є авторською розробкою та вперше здійснено в українській науці, в якій за основу взято метод 4R (англ. - The 4R Method – Representation, Resources, Realia, Realisation). Цим методом було оцінено репрезентацію, ресурси, реальний стан речей та реалізацію гендерної складової цивільно-військової співпраці на прикладах Швеції, Великобританії та України.

Даний метод використовується для дослідження та аналізу діяльності, з точки зору гендерної рівності. Історія розробки методу сягає кінця 1990х років та проекту «ЕмКОМ» (данською – “JamKomm”), який впроваджувався Шведською асоціацією місцевих громад. Метод пройшов довгий процес апробацій. Випробувальними майданчиком для методу були комуни – органи місцевого самоврядування Швеції.

За результатами проведеного дослідження вдалося підтвердити наступні гіпотези:

- рівень діяльності ЦВС в Україні з урахуванням гендеру найбільш слабкий у порівнянні зі Швецією та Великобританією;
- найменша чисельність чергового персоналу цивільно-військової співпраці та невизначеність сфер діяльності ЦВС Швеції не є свідченням неспроможності виконання місії з урахуванням гендерного аспекту.

На практичному рівні результати дослідження взаємозв'язку цивільно-військової співпраці та гендеру (або гендерного аспекту), а також саму методологію дослідження, що була використана в даній роботі можна застосувати при аналітичній роботі державних органів, оскільки це дає

можливість оцінити реальний стан речей з гендерним аспектом діяльності, всупереч задекларованим правовим та кількісним змінам в Україні.

Проведене дослідження становить цінність для громадських організацій, та може бути використане під час їх моніторингової діяльності впливу діяльності цивільно-військової співпраці на цивільне середовище з урахуванням гендерного аспекту. І, звичайно, може стати базою для розробки комплексного методу гендерного аналізу та оцінки стану імплементації гендерного аспекту в будь-якому сегменті державної або громадської установи за умови включення в рамки методу гендерно-правової експертизи нормативно-правової бази діяльності структури та гендерного бюджетного аналізу програм фінансування діяльності.

Гендерна проблема актуальна у світі тому, що світова спільнота через міжнародні нормативні документи гарантує дотримання прав людини, рівних прав і можливостей жінкам і чоловікам; гендерна рівність є запорукою її досягнення, сталого розвитку суспільства та врегулювання конфліктів, сталого економічного розвитку та боротьби з насиллям проти жінок та дітей.

Україна, як частина світової спільноти не стоїть осторонь цих питань, які є надзвичайно важливими особливо з точки зору активної фази збройного конфлікту на Сході України, який послуговував мотиватором становлення та розвитку ефективних збройних сил, відсічі агресії та розбудови сталого миру в нашій країні, що є буде неможливим без урахування гендерного аспекту.

Гендерна проблема в Збройних Силах України, досліджена мало, що створює широке поле для наукових досліджень. Але у роботі здійснено ґрунтовний аналіз проблем оцінки репрезентацію гендерної складової, ресурсів, реального стану речей та реалізацію гендерної складової цивільно-військової співпраці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агенція з міжнародного розвитку США: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.usaid.gov>
2. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: навчально-методичний посібник [В.П. Кротиков, В.Л.Топальский, В.М. Малюга та ін.] / за заг. ред. Б.П. Андресюка. – К.: НДЦ ГП ЗС України, 2011. –112 с.
3. Барабанщиков А.В., Давидов В.П, Утлик Є.П., Феденко Н.Ф. Военная педагогика и психология / А.В. Барабанщиков, В.П. Давидов, Утлик Є.П., Н.Ф Феденко. – М.: Воениздат, 1986. – 240 с.
4. Біла книга Збройних Сил України[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2017.pdf>
5. Бюро народонаселення, біженців та міграції США. – Режим доступу: <https://www.state.gov/j/prm/>
6. Військові проводять заходи з національно-патріотичного виховання у західних областях України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cimic.com.ua/news/2018/10/06/20959>
7. Вілкова О.Ю. Гендерні дослідження: навчальний посібник / О.Ю Вілкова. – К.: ІПК ДСЗУ, 2008. – 54 с.
8. Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ): офіційний веб сайт. – Режим доступу: <http://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/gender>
9. Всесвітня продовольча програма: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <http://www1.wfp.org/>
10. Гелюх М. Закон рівних можливостей №6109: що чекає на жінок у армії/ Марія Гелюх [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ua.news/ua/zakon-rivnyh-mozhlyvostej-6109-shho-chekaye-na-zhinok-u-armiyi/>

11. Гендер і державна політика: навч. посібник / Пер. з англ., / Упоряд. П.Ренкін. – К.: Основи, 2004. – 394 с.
12. Гендерология и феминология: учебно-методическое пособие для студентов по специальности 040101 «Социальная работа в системе здравоохранения» / Сост. к.п.н. В.И. Чумаков; – Волгоград: Изд-во ВолГМУ, 2010. –147 с.
13. Гендрікс Черіл, Хаттон Лорен. Гендер та Військова реформа / Черіл Гендрікс, Лорен Хаттон // За редакцією Меган Бестік та Крістен Валасек, ДКВС - Женева: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-STRAW, 2008. Параграф 3, С.3-5. – Режим доступу:https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%2520_03_russian.pdf
14. Грицяк Н.В. Теоретико-методологічні засади формування й реалізації державної гендерної політики в Україні.:Автореф. дис. докт. наук з держ управління. / Н.В. Грицяк. – К., 2005. – 29 с.
15. Гуманітарний офіс Європейської спільноти: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/echo/>
16. Декларація про викорінювання насилля щодо жінок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_506
17. Департамент міжнародного розвитку Великобританії. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-international-development>
18. Жінки в армії: ЗСУ і світовий досвід [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukr.segodnya.ua/ukraine/zhenshchiny-v-armii-vsui-mirovoy-opyt-689801.html>
19. Закон України «Про Збройні Сили України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4rada.gov.ua/laws/show/1934-12>
20. Закон України «Про волонтерську діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/3236-17>

21. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

22. Закон України «Про оборону України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4rada.gov.ua/laws/show/1932-12>

23. Закон України «Про особливості державної політики щодо забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях в Донецькій і Луганській областях» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2268-19>

24. Здравомыслова Е., Темкина А. Введение. Феминистский перевод: текст, автор, дискурс / Е.Здравомыслова, А Темкина // Хрестоматия феминистских текстов: переводы /Под ред. Е.Здравомысловой, А. Темкиной. – СПб.: издательство «Дмитрий Буланин». – 2000. – С.5-29.

25. Інформація про стан виконання завдань і заходів Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року за 2016 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/NASYLSTVO/rezolyuciya_rady_bezpeky_on_1325_zhinky_myr_bezpeka.pdf

26. Іспанська агенція міжнародної співпраці з розвитку: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <http://www.aacid.es/EN/aacid>

27. К. Левченко виступила на лекції в рамках курсу навчання «Основи гендерної політики» в Українському інституті підвищення кваліфікації працівників телебачення, радіомовлення і преси Держкомтелерадіо України, 5 жовтня 2018 року// Курс навчання «Гендерна політика» за авторством К. Левченко, Е. Ламах, М. Дмитрієвої та колективу співавторів. – Режим доступу: <http://utrpi.org.ua/navchannya/kurs-osnovi-gendernoyi-politiki-dlya-predstavnikov-zmi-ta-pratsivnikov-organiv-derzhavnoyi-vladi/>

28. Калагін Ю.А Система цивільно-військового співробітництва Збройних сил України / Ю.А.Калагін // Матеріали науково-практичної

конференції ХНУ ПС ім. І.Кожедуба 30 червня 2017[Електронний ресурс]. – С.91. – Режим доступу: <http://www.hups.mil.gov.ua/nauka/konferencii-kursantiv-ta-studentiv/suchasna-vijna-gumanitarnij-aspekt-30-cherhvnya-2017-roku/>

29. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

30. Кривенко Ю.В. Щодо необхідності правового регулювання цивільно-військового співробітництва збройних сил України (Civil-military cooperation – СІМІС) / Ю.В. Кривенко// Часопис цивілістики. – 2017. – Випуск 23. – С.35-39.

31. Левченко К.Б. Гендерна рівність: філософська-правовий аналіз / К.Б. Левченко. – Харків: Вид-во Нац. Ун-ту внутрішніх справ, 2003. – 48 с.

32. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам/Тамара Марценюк. К.:Основи, 2017. – 256с.

33. Міжнародний Комітет Червоного Хреста: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.icrc.org/ru>

34. На Рівненщині тривають заходи з національно-патріотичного виховання молоді [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cimic.com.ua/news/2018/11/16/21527;>

35. Наказ Генерального штабу Збройних Сил України “Про затвердження Інструкції з оцінювання суспільно-політичної обстановки в районах дислокації військ (сил) під час виконання ними завдань за призначенням” № 330 від 11.09.2017 https://dovidnykmpz.info/wpcontent/uploads/2018/07/%D0%9D%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%9D%D0%93%D0%A8_%D0%93%D0%9A-330.pdf

36. Наказ Командувача об’єднаних сил від 29.10.2018 року № 669 Тимчасовий порядок перебування осіб, які безоплатно передають товари, лікарські засоби, медичну техніку та вироби медичного призначення, виконують роботи або надають послуги в районі здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської

Федерації у Донецькій та Луганській областях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://civic.com.ua/normativno-pravova-baza/instruktsiya-dlya-volonteriv>

37. Наказ Міністерства оборони України “Про внесення змін до Інструкції про організацію поховання військовослужбовців, які загинули (померли) під час проходження військової служби” від 01.08.2016 № 393, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 22.08.2016 № 158/29288 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1158-16>

38. Наказ Міністерства оборони України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства охорони здоров'я України та Служби безпеки України “Про затвердження Інструкції з пошуку та транспортування тіл (останків) загиблих, померлих (зниклих безвісти) під час проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей” від 10.04.2017 № 208/302/381/204 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0585-17>

39. Наказом Міністра оборони затверджено Концепцію цивільно-військового співробітництва під час участі Збройних Сил України в міжнародних миротворчих операціях // Хрещатик: київська муніципальна газета [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kreschatic.kiev.ua/print/news/1232710429.html>

40. Неурядова організація «Врятуй дітей»: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.savethechildren.net/>

41. Нормативно-методичні основи гендерних перетворень. – К., 2005.- 184 с.

42. Організація з безпеки та співробітництва в Європі: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.osce.org/>

43. Основи гендерної політики: навчально-методичний посібник / ДП «Укртехінформ» – Київ, 2013. – 234 с.

44. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. – К.: «К.І.С.», 2—4. – 535 с.

45. Офіс Верховного представника ООН по справах біженців: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.unhcr.org/about-us.html>
46. Офіс ООН з координації гуманітарних справ: офіційний веб сайт. Розділ «Координаційна діяльність». – Режим доступу: <https://www.unocha.org/our-work/coordination>
47. Офіс у справах демократичних установ та прав людини : офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://www.osce.org/odhr>
48. Офіційний сайт Цивільно-військового співробітництва.- Режим доступу: <https://cimic.com.ua/functions>
49. Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН №1325(2000) «Жінки, мир і безпека» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325>
50. Пояснювальна записка до проекту Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/GF6JR00A.html
51. Практическое руководство по внедрению гендерного подхода /Методология. Обзор по секторам. Сборник примеров из практики. 3-е изд. – Братислава: ПРООН, 2007. – 297с.
52. Програма дій з питань, що стосуються жінок, миру та безпеки, базується на таких резолюціях: резолюція Ради Безпеки ООН 1325, резолюція Ради Безпеки ООН 1820, резолюція Ради Безпеки 1888, резолюція Ради Безпеки ООН 1889, резолюція Ради Безпеки ООН 1960, резолюція Ради Безпеки ООН 2106, резолюція Ради Безпеки ООН 2122 та резолюція Ради Безпеки ООН 2242 // Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери /Колектив авторів. – Київ, 2017. – 172 с.
53. Програма розвитку ООН: офіційний сайт. – Режим доступу: <http://www.undp.org/content/undp/en/home.html>

54. Проект «Гендерне бюджетування в Україні»: офіційний веб сайт. – Режим доступу: www.grbproject.org
55. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61190
56. Пропозиція «G 0013 гендерні перспективи в цілях партнерства НАТО – Україна» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/parp_nato_ukr_pravylnyy_0.pdf
57. Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 травня 2016 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.president.gov.ua/documents/2402016-20137>
58. Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osce.org/node/31394>
59. Силласте Г.Г. Гендерная социология как частная социологическая теория / Силласте Г.Г. // Социологические исследования. – 2000. - № 11.- С. 5-15.;
60. Силласте Г.Г. Гендерная социология: состояние, противоречия, перспективы / Силласте Г.Г. // Социологические исследования. – 2004.- № 9.- С. 77-84.
61. Сімейний Кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>
62. Скнар О.М. Соціально-психологічна модель гендерної поведінки політичного лідера в уявленнях студентської молоді.: Автореф. дис. канд. псих. наук / О.М.Скнар. – К., 2005. – 17с.

63. Скотт В. Джоан. Роздуми про гендер і політику / Джоан В. Скотт // Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / Л.Гентош, О.Кісь (ред.). – Л.ВНТЛ-Класика, 2003. – С.231-250.
64. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>
65. Сулова І. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця / І. Сулова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://nv.ua/ukr/opinion/suslova/zhinka-pid-chas-zbrojnogo-konfliktu-vid-zhertvi-do-mirotvortsja-124795.html>.
66. Сулова І. Чому жінок не беруть до миротворчих місій? / І. Сулова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.obozrevatel.com/politics/chomu-zhinok-ne-berut-do-mirotvorchih-misij.htm>
67. Тітко Е.В. Історія зародження цивільно-військового співробітництва як нового шляху врегулювання збройного конфлікту на прикладі Боснії та Герцоговини / Е.В.Тітко //Розвиток Юридичної науки: проблеми та перспективи. – Лондон, IASHE, 2016. – С.90-92.
68. Указ Президента України «Про затвердження положень про Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/888/97>
69. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 8 червня 2012 року «Про нову редакцію Воєнної доктрини України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/390/2012>
70. Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 24 квітня 2009 року "Про Стратегію міжнародної миротворчої діяльності України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435/2009>

71. Україна-НАТО : офіційний веб-сайт. – Режим доступу: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/ukraine-nato/partnership-for-peace>
72. Цивільно-військове співробітництво за стандартами НАТО: навчальний посібник. – К. : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2015. – 87 с.
73. Цивільно-військове співробітництво Збройних Сил України : офіційний веб сайт. – Режим доступу <https://cimic.com.ua/functions>
74. Abiew, F.K. NGO-Military relations in peace operations/ F.K Abiew// International Peacekeeping. 2003. – №10(1). – p. 24-39.
75. AJP 9 NATO Civil-Military Cooperation (CIMIC) Doctrine [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nato.int/ims/docu/ajp-9.pdf>
76. Alden Skidd “The Evolving Role of Civil-Military Cooperation (CIMIC) Operations in the 3D Approach / Alden Skidd // The Cornwallis Group X: Analysis for New And Emerging Societal Conflicts [Електронний ресурс]. – p.231-241. – Режим доступу: http://www.ismor.com/cornwallis/cornwallis_2005/CX_2005_14-Skydd-CX-July17.pdf
77. Allied Joint Doctrine for Civil-Military Cooperation (AJP-3.4.9) 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/AJP-3.4.9-E.D.A.-V1-E1.pdf>.
78. An Agenda for Peace – Report of the Secretary General, UN Doc. A/47/227-S/24111, New York [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/en/sc/repertoire/89-92/Chapter%208/GENERAL%20ISSUES/Item%2029_Agenda%20for%20peace_.pdf
79. Bibliography on Human Security. Harvard Program on Humanitarian Policy and Conflict Research [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://www.gdrc.org/sustdev/husec/bibliography.pdf>
80. Cambridge dictionary on-line Режим доступу: <https://dictionary.cambridge.org/ru/cooperation>
81. Cambridge dictionary on-line. – Режим доступу: <https://dictionary.cambridge.org/ru/coordination>

82. Canadian International Development Agency. – Режим доступа: http://www.oic-ci.gc.ca/eng/rp-pr_spe-rep_rap-spe_rep-car_fic-ren_measuring-up-etre-a-la-hauteur_11.aspx

83. Charter of the United Nations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/en/charter-united-nations/>

84. Civil - Military Cooperation Centre of Excellence CIMIC Field Handbook 4th Edition [Электронный ресурс] – 294 p. – Режим доступа: <https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/CFHB-4-0-CONTENT-1-5-E-Book-2.pdf>

85. Civil - Military Cooperation Centre of Excellence CIMIC Field Handbook 4th Edition, СААС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2014/06/CFHB-4-0-CONTENT-1-5-E-Book-2.pdf>

86. Civil-Military Cooperation: Core business in (future) peace Support operations? / Andrew J.C. Deruiter [Электронный ресурс]. – 39 p. – Режим доступа: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a364510.pdf>

87. Convention on the Rights of the Child Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 44/25 of 20 November 1989 entry into force 2 September 1990, in accordance with article 49 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crc.pdf>

88. Cooperation. On-line Merriam-Webster dictionary [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cooperation?src=search-dict-hed>

89. Coordination: On-line Merriam-Webster dictionary. – Режим доступа: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/coordination?src=search-dict-hed>

90. De Coning, С.Н. (2005). Civil-military coordination and UN peacebuilding operations / С.Н De Coning// African Journal on Conflict Resolution. – Issue.5(2). – pp. 89-118.

91. Declarations and Conventions in GA Resolutions [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/documents/instruments/docs_en.asp

92. European Institute for Gender Equality. – Режим доступа: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>

93. The importance of Gender in ESDP // European Security Review [Электронный ресурс]. – July 2007. – No. 34. – Режим доступа: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/170/170707/170707isisgender_en.pdf

94. From where I stand: "I believe women should be involved in peacekeeping operations" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/9/from-where-i-stand-marquita-da-cunha>

95. Gender Mainstreaming Manual a book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, Stockholm. – Stockholm 2007. – 68 p.

96. Guidelines on The Use of Military and Civil Defence Assets To Support United Nations Humanitarian Activities in Complex Emergencies (March 2003). [Электронный ресурс]. 21 pp. – Режим доступа: <https://www.refworld.org/pdfid/3f13f73b4.pdf>

97. Guidelines on The Use of Military and Civil Defence Assets To Support United Nations Humanitarian Activities in Complex Emergencies March 2003. – Revision I, January 2006 .

98. Handbook Integrating a gender Perspective into Statistics [Электронный ресурс]. – New York, 2016. – 208 p. – Режим доступа: <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf>

99. Holshek Christopher. United Nations Civil-Military Coordination (UN-CIMIC) (Published on 05-16-13) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.peaceopstraining.org/blog/252/united-nations-civil-military-coordination-un-cimic/>

100. Inter-Agency Standing Committee: офіційний веб сайт. – Режим доступу: <https://interagencystandingcommittee.org/>

101. International Humanitarian Law and International Human Rights Law [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/ihl_and_ihrl.pdf

102. International Security Assistance Force. PRT Handbook. ISAF. – 2006, 31 October. – 2nd edition.

103. James J. Landon, Richard E. Hayes, National Approaches to Civil-Military Coordination in Peace and Humanitarian Assistance Operations Evidence Based Research, Inc. / James J. Landon, Richard E. Hayes [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dodccrp.org/files/landon_hayes.htm

104. MC 411/1 NATO Military Policy on Civil-Military Co-operation 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nato.int/ims/docu/ajp-9.pdf>.

105. NATO: MC4II/I. – NATO Military Policy on Civil-Military Co-operation, Military Council, Brussels. – Brussels 2001.- Para. 4

106. NATO: MC4II/I. – NATO Military Policy on Civil-Military Co-operation, Military Council, Brussels., Para. 9; Cf. also: NATO, AJP-9, op. cit, Para. 105, “The long-term purpose of CIMIC is to help create and sustain conditions that will support the achievement of Alliance objectives in operations.” NATO (2001): MC4II/I. – NATO Military Policy on Civil-Military Co-operation, Military Council, Brussels, Para. 4. – Brussels, 2001.

107. NATO Civil-Military Co-operation (CIMIC) Doctrine (AJP-9) 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nato.int/ims/docu/ajp-9.pdf>.

108. Peter Viggo Jakobsen. NATO’S Comprehensive Approach to Crisis Response Operations. A Work in Slow Progress DIIS REPORT 2008:15 / Peter Viggo Jakobsen [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://www.diis.dk/files/media/publications/import_efter1114/report_2008-15_nato_comprehensive_approach_crisis_response_operations.pdf

109. Relations with Ukraine// Офіційний сайт НАТО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_37750.htm

110. Rome Statute of the International Criminal Court, July 17, 1998 [Електронний ресурс]. –1998. – 74р. – Режим доступу: <https://www.icc-cpi.int/NR/rdonlyres/ADD16852-AEE9-4757-ABE7-9CDC7CF02886/283503/RomeStatutEng1.pdf>

111. Sarah E.Archer. Civilian and Military Cooperation in Complex Humanitarian Operations / Sarah E.Archer // Military Review. — 2003, March-April. – р. 32-41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.hsdl.org/?search=&searchfield=title&all=+%E2%80%9C+Civilian+and+Military+Cooperation+in+Complex+Humanitarian+Operations%E2%80%9D++&collection=public&submitted=Search>

112. Sterian Maria Gabriela. The Role of International Organizations in the Global Economic Governence. / Maria Gabriela Sterian // Romanian Economic and Business Review [Електронний ресурс]. – Special issue 2013. – р. 308-316. – Режим доступу: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/rau/journal/WI13S/REBE-WI13S-A32.pdf>

113. Stijn van Weezel. CIMIC Concepts & Capabilities Research into the CIMIC Operationalisation of Nations / Stijn van Weezel. – Enshede, 2011. – 36 p.

114. Sunday Ayodeji Babatunde. Protection of Civilians: Developing the Outlines for a Field Mechanism / Sunday Ayodeji Babatunde [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.academia.edu/6747150/Protection_of_Civilians_Developing_the_Outlines_for_a_Field_Mechanism?auto=download

115. The Alliance’s New Strategic Concept 1991 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nato.int/cps/uk/natohq/official_texts_23847.htm.

116. The Geneva Conventions of 1949 and their Additional Protocols 29-10-2010. Overview [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://www.icrc.org/en/doc/war-and-law/treaties-customary-law/geneva-conventions/overview-geneva-conventions.htm>

117. The Role of NGOs in Global Governance By Peter Willets World Politics Review September 27, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.globalpolicy.org/ngos/ngos-and-the-un/50787-the-role-of-ngos-in-global-governance.html>

118. Trump administration wants to remove 'gender' from UN human rights documents Exclusive: US officials have pushed for rewriting of collective statements to remove language inclusive of transgender people // The Guardian[электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.theguardian.com/world/2018/oct/24/trump-administration-gender-transgender-united-nations>

119. Twitter Christine Lagarde [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://twitter.com/lagarde/status/795790069466533888>

120. Types of International Organization.Detailed overview [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.laetusinpraesens.org/docs70s/typeap4.php>

121. UK Defence Personnel Statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/CBP-7930>

122. United Nations Inter-Agency Standing Committee Civil-Military Guidelines and Reference for Complex Emergencies[Электронный ресурс] – 2004. – 80 p. Режим доступа: <https://www.humanitarianresponse.info/ru/operations/afghanistan/document/iasc-reference-paper-civil-military-relationship-complex-emergencies>

123. United Nations Sustainable Development Goals [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

124. Wallensteen P., Sollenberg M. Armed Conflict and Regional Conflict Complexes. 1989-1997 / P.Wallensteen, M. Sollenberg // Journal of Peace Research. – 1998,Sept. – V. 35. №5. – P. 621-634.

125. What is International Humanitarian Law? [Электронный ресурс]. –
Режим доступа: https://www.icrc.org/en/doc/assets/files/other/what_is_ihl.pdf