

ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ У СЕКТОРІ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Ієрусалимов Владислав Ігорович

аспірант

ПВНЗ «Європейський університет», м. Київ, Україна

Ієрусалимов Ігор Олександрович

ORCID ID: 0000-0003-3163-982X

канд. юрид. наук, доцент

ПВНЗ «Європейський університет», м. Київ, Україна

Анотація: Матеріал присвячено проблемі фінансування заходів з реалізації гендерної політики у секторі безпеки та оборони. Досліджені вимоги перед Україною у реалізації гендерної політики та поточний стан ресурсного забезпечення заходів з інтеграції гендерного аспекту у сектор оборони.

Ключові поняття: гендерне бюджетування, гендерна рівність, оборонна політика

У 2017 році, під час Оцінки гендерного впливу на сектор безпеки та оборони було зазначено, що «гендерна рівність не розглядається як частина реформи сектора безпеки та оборони лідерами цього сектора, і, як наслідок, вона не була інтегрована в схему реалізації Стратегічного оборонного бюлетеня. Як наслідок, гендерні питання не включені до повсякденної роботи цих установ та їм не приділяється достатньо уваги на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях» [1].

Значним поштовхом для розвитку питань гендерної рівності було взяття зобов'язань Міністерством оборони України щодо виконання Цілей Партнерства Україна-НАТО у 2021 році. Одним із зобов'язань, було імплементація заходів цілі G 0013 «Жінки. Мир. Безпека» [2]. Також заходи щодо розвитку гендерної політики в секторі оборони були включені в нову редакцію Стратегічного оборонного бюлетеня. Зокрема було передбачено забезпечення принципу гендерної рівності, який комплексно інтегровано в нормативно-правові акти, охоплює всі рівні системи управління кар'єрою та відображає гендерні політики, прийняті у державах - членах НАТО [3].

Проте в межах імплементації реалізації гендерної політики було винесено за дужки імплементація важливого компоненту, а саме – гендерного бюджетування. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі (гендерне бюджетування) - врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) [4].

Міністерство оборони України взявши на себе зобов'язання з реалізації політики гендерної рівності не забезпечило виконання цієї політики належними ресурсами, що в підсумку вплинуло на недостатню ефективність виконання взятих на себе зобов'язань.

Для порівняння, в США, імплементація порядку денного «Жінки. Мир. Безпека» є одним з пріоритетів фінансування сил оборони. З 2021 по 2025 рік Міністр оборони зобов'язується інтегрувати гендерний аналіз в оборонну політику та супутні заходи; сприяти залученню жінок до армії; інтегрувати гендерний компонент у підготовку військовослужбовців; протидіяти сексуальним домаганням та ін. Щорічно Міністр

оборони зобов'язаний звітувати про стан виконання заходів за відповідним фінансовим пріоритетом [5].

В Україні відсутність належного ресурсного забезпечення безпосередньо вплинуло на ефективність жінок виконувати бойові задачі. Повномасштабне вторгнення продемонструвало відсутність забезпечення жінок належними засобами бронезахисту, формою та необхідною інфраструктурою. Це є лише частиною проблематики, що стосується імплементації політики гендерної рівності в практичній площині.

Для вирішення відповідних завдань, був затверджений Національний план дій «Жінки.Мир.Безпека» [6]. Проте, на відміну від США серед напрямів фінансування бюджетних програм Міноборони України заходи з реалізації порядку денного «Жінки.Мир.Безпека» ще жодного разу не були передбачені.

Для порівняння в межах національної практики, Міністерство внутрішніх справ України значно просунулось у імплементації гендерного бюджетування. Серед бюджетних програм МВС 15 із 30 містять гендерний аспект, та індикатори, що розподілені за ознакою статі.

Висновки. Через демографічну кризу та необхідність утримувати в майбутньому багаточисельні збройні сили, що будуть здатні захистити кордони України в майбутніх війнах треба розширювати потенціал кадрового резерву. Частково, це можна зробити за рахунок мотивованих жінок, що хочуть служити. Але для їх ефективної служби необхідно забезпечити їх належними умовами, щоб вони не мали практичних обмежень для виконання бойових та небойових завдань.

Список використаних джерел:

1. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України 2017 року, ООН Жінки, Київ, 2017 https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf.
2. Наказ Міністерства оборони України від 27.08.2021 «Про організацію виконання завдань у Процесі планування та оцінки сил міжнародної програми НАТО "Партнерство заради миру" в системі Міністерства оборони України» https://www.mil.gov.ua/content/mou_orders/mou_2021/255_nm.PDF.
3. Указ Президента України від 17 вересня 2021 року «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року "Про Стратегічний оборонний бюлетень України» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/473/2021#n17>.
4. Наказ Мінфіну від 02.01.2019 № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесу» <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>.
5. Public Law 116–283—Jan. 1, 2021, National Defense Authorization Act For Fiscal Year 2021 <https://www.govinfo.gov/content/pkg/PLAW-116publ283/pdf/PLAW-116publ283.pdf>.
6. Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року» <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.