



РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО СКОРОЧЕННЯ ГЕНДЕРНОГО РОЗРИВУ У ДОСТУПНОСТІ ПОСЛУГ ДЛЯ ВЕТЕРАНСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

Підготовлено в рамках проєкту

ЯКІСНІ ПОСЛУГИ ДЛЯ ВЕТЕРАНСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ:

Покращення співпраці між Міністерством у справах ветеранів України та ветеранськими організаціями, за участі органів місцевого самоврядування та ветеранських просторів, задля оцінки потреб і реінтеграції ветеранів і ветеранок реалізується БО «БФ «Стабілізейшен Суппорт Сервісез» завдяки фінансовій підтримці Уряду Великої Британії.



ЗМІСТ

Передмова	3
Методологія	4
Резюме рекомендацій	5
Розгорнута версія	6
Рекомендації місцевим та регіональним органам влади та організаціям які надають послуги ветеранам/кам	
1. Аналіз потреб ветеранської спільноти у гендерному розрізі.....	6
2. Доступність послуг для ветеран_ів/ок з дітьми.....	8
3. Гендерна освіта.....	9
4. Досвід насильства на службі.....	10
Рекомендації центральним органам влади	
5. Перетин дискримінацій.....	11
6. Заохочення ветеранів звертатися за психологічною допомогою.....	12
8. Створення квот щодо жіночої участі у державних бюджетних програмах.....	12
9. Військова освіта.....	13
10. Медичні послуги.....	13
11. Нагороди військовослужбовцям.....	14
Інше	
12. Запобігання домашньому насильству.....	14
13. Запобігання радикалізації ветеранів.....	15
Література	16

1

ПЕРЕДМОВА

Інституції сектору безпеки традиційно асоціюються із маскулінністю, проте в реальності там служить та працює дедалі більше жінок, чий внесок потрібно належним чином визнати та вшанувати.

Україна визначила гендерну рівність важливим пріоритетом державної політики, що відповідає її внутрішнім інтересам та міжнародним зобов'язанням. Наприклад, у секторі безпеки та оборони Україна виконує Резолюцію ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та має Національний план дій із її виконання до 2025 року. В рамках Плану окремо враховано особливі потреби ветеранок, на які слід зважати під час надання послуг у сфері охорони здоров'я, психологічної та гуманітарної допомоги. Оперативна ціль 3.2. Плану також ставить завдання розширити можливості підтримки самозайнятості та підприємництва для ветеранок.

Впровадження гендерної перспективи державними, муніципальними та громадськими інституціями створює позитивний зворотній зв'язок між ними та громадою, зміцнює суспільну єдність. Взаємопідтримка, взаємотурбота та визнання гідності всіх співгромадян без поділу за гендерною та іншими ознаками є важливими суспільними цінностями.

Ці рекомендації розроблено БО «БФ «Стабілізуєшен Суппорт Сервісез» для скорочення гендерного розриву у доступності публічних послуг для ветеранок та ветеранів.

«Гендерний розрив» (у цьому тексті) — відносна нерівність між особами різних гендерів у користуванні правами, доступі до суспільних благ, участі у публічному житті тощо.

Рекомендації призначені для впровадження на двох рівнях — місцевому та державному. Рекомендації першого рівня орієнтовані на державні та комунальні установи, громадські організації, що надають соціальні та інші послуги ветеранам та ветеранкам, незалежно від форми їхньої власності. Надалі у тексті для них буде використовуватися слово «організація».

БО «БФ «ССС» відкритий до співпраці у форматі консультацій.
Просимо звертатися, якщо вам потрібна конкретна порада,
матеріали для самоосвіти чи інша допомога.

<https://sss-ua.org/>

2

МЕТОДОЛОГІЯ

Ці рекомендації є результатом глибинного аналізу відкритих джерел у рамках кабінетного дослідження. Вони являють собою узагальнену та систематизовану інформацію, що була отримана в ході вивчення різних сфер публічного життя (військової служби, надання соціальних послуг тощо). Автори цих рекомендацій синтезували великий обсяг інформації, що не завжди співвідноситься у методах та об'єктах дослідження, що можна вважати обмеженням представленого аналізу. Втім, рекомендації забезпечені посиланнями, списком літератури та додатковими матеріалами, що були використані під час підготовки. Тобто надані пропозиції, базуючись на вторинних джерелах, є унікальним продуктом їхнього аналізу та синтезу.

Розроблені рекомендації було верифіковано через низку консультацій із представниками/цями експертного середовища та ветеранських спільнот.

У грудні 2021 року було проведено консультації з представницями:

- Жіночого ветеранського руху,
- ГО «Юридична сотня»,
- БО «БФ «Ярміз»,
- ГО «СФЕРА».

3

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦІЙ

1. Рекомендації місцевим та регіональним органам влади та організаціям, які надають послуги ветеранам/кам

- Аналізувати потреби ветеранської спільноти у соціальних послугах у гендерному розрізі, моніторити та оцінювати їх надання.
- Забезпечити доступність послуг для жінок та чоловіків, які мають малолітніх дітей.
- Займатися гендерною освітою всередині організацій, які надають послуги.
- Допомогати постраждалим від сексуальних домагань та інших форм насильства на службі.
- Зважати на перетин дискримінацій та множинні потреби.

2. Рекомендації центральним органам влади

- Заохочувати ветеранів та ветеранок звертатися за психологічною допомогою.
- Ввести квоти по залученню ветеранок у державних бюджетних програмах.
- Сприяти безперешкодному доступу до військової освіти для ветеранок.
- Враховувати гендерний розподіл при формуванні нозологій у додатковому пакеті медичних послуг для ветеранів та ветеранок.
- Вирівняти нерівність у нагородженні жінок державними нагородами.

3. Рекомендації, не пов'язані безпосередньо із процесом надання публічних послуг

- Запобігати домашньому насильству у родинх ветеранів.
- Запобігати радикалізації ветеранів.

4

РОЗГОРНУТА ВЕРСІЯ

Рекомендації місцевим та регіональним органам влади та організаціям які надають послуги ветеранам/кам

1. Аналіз потреб ветеранської спільноти у ґендерному розрізі на рівні громад

Провайдери послуг (як громади, так і організації) мають бути впевнені, що вони надають своєчасні, якісні та потрібні послуги, не дискримінуючи за ґендерною ознакою осіб, які їх отримують або планують отримувати. Українське законодавство не встановлює жодних дискримінаційних обмежень щодо права на послуги чоловіків та жінок. Тож природа виникнення гендерного розриву полягає більшою мірою у практиці застосування норм права та комплексу заходів, що вживаються для надання публічних послуг ветеранам.

Як на рівні громади загалом, так і на рівні конкретної організації, що надає послуги ветеран_ам/кам, всі програми допомоги мусять мати під собою емпіричне підґрунтя і бути спрямованими на інтереси конкретних людей у конкретній громаді.

Для цього ми рекомендуємо систематично проводити:

- моніторинг потреб ветеран_ів/ок у послугах;
- консультації зі стейкхолдерами;
- внутрішню та зовнішню оцінку якості послуг, їх своєчасності та доступності;
- збирати та аналізувати відгуки отримувачів (наприклад, шляхом стислого анкетування після надання послуги).

Якщо в процесі надання послуги виявлено, що вона є недоступною для жінок або чоловіків через недосконалу нормативно-правову базу, брак фінансування, чи з інших причин, рекомендується: надати зворотній зв'язок і запит на зміну ситуації до установи вищого рівня; надати особі, яка звернулась за послугою, пояснення щодо причин не надання послуги та можливих подальших дій.

Періодичність проведення оцінки потреб ветеран_ів/ок залежить від їх кількості у громаді та наявних ресурсів. У громадах з великою чисельністю ветеран_ів/ок (понад 1000) бажано, щоб органи місцевого самоврядування проводили оцінку раз на рік. Якщо громада не має можливості якісно проводити оцінку із такою періодичністю – раз на два-три роки. Результати проведеної оцінки мають бути відкритими/публічними та мають слугувати підґрунтям для середньострокового планування розвитку та оптимізації системи надання послуг ветеран_ам/кам.

Як визначити, чи враховує організація потреби жінок у процесі надання послуг ветеран_ам/кам?

- Поганий приклад:** жінок не питають, які послуги їм потрібні.
- Дещо кращий приклад:** жінок час від часу питають, які послуги їм потрібні.
- Оптимальний приклад:** жінки беруть активну участь у визначенні своїх потреб та впровадженні послуг, які їм потрібні.

Рекомендований орієнтовний перелік запитань для гендерної самооцінки і самоперевірки організацій, які є провайдерами послуг для ветеранів/ок:

- Чи збір інформації організацією про користувачів своїх послуг відбувається розділено за гендерною ознакою? Чи пропорції чоловіків та жінок, що скористалися послугами, приблизно відповідають пропорціям ветеранів та ветеранок у громаді? Якщо виявиться, що жінки недоотримують послуг, потрібно проаналізувати чому так відбувається, як цьому зарадити?
- Звідки і як організація дізнається про потреби у послугах у громаді? Чи всі зацікавлені категорії включені у процес визначення цих потреб?
- Як особа може дізнатися про затребувані нею послуги; чи в однакових умовах тут перебувають особи обох статей?
- Чи нормативно-правова база, відповідно до якої надаються послуги, ставить в рівні умови жінок та чоловіків?
- Чи приміщення, в якому надаються послуги, доступне для осіб із візочками? Чи містить воно пеленальний столик, дитячу кімнату тощо?
- Чи є гендерно чутливими комунікації організації (використання образів ветеранок у візуальних матеріалах, використання фемінітивів тощо)? Чи вітає організація з Днем захисника і захисниці України не лише чоловіків, але і жінок?

Рекомендовано заохочувати жінок користуватися послугами, проговорювати їх доступність, зокрема для ветеранок з дітьми. За можливості, доцільно додати до штатного розпису окрему посаду гендерного радника або фахівця із соціального супроводу зі спеціалізацією саме на жінках або запросити таку людину до співпраці на волонтерських засадах.

Послуги, які надає організація, можуть бути однакові для всіх, а можуть бути різними, щоб відповідати розбіжним потребам чоловіків і жінок. Проте слід розрізняти справді різні потреби та гендерні стереотипи щодо них.

Наприклад, організація може не запропонувати жінці якусь перекваліфікацію чи працевлаштування, якщо йтиметься про стереотипно «чоловічу» професію, у той час як реальна жінка може хотіти та могти виконувати таку роботу. Прикладом такого фаху є робота охоронця. Водночас, існує і думка, що специфічна робота, пов'язана з фізичним насильством і кров'ю (забійник на птахофермі), може додатково травмувати ветерана, і оскільки вона пропонується лише чоловікам, то від гендерних стереотипів у цьому разі страждають чоловіки.¹ Подібних ситуацій слід уникати.

Психологічні групи підтримки можуть бути одностатевими або змішаними, відповідно до бажань учасниць та учасників, проте слід простежити, щоб жінки/чоловіки не почувалися обділеними та вигнаними з одностатевої групи.

¹ Марценюк Т. та ін. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. К., Інститут гендерних програм, 2019. С.75-76.

2. Доступність послуг для ветеран_ів/ок з дітьми

Дослідження показують, що ветеранки, які вийшли у відпустку по догляду за дитиною або народили дитину після демобілізації, частіше стикаються із ускладненим доступом до послуг, ніж чоловіки.

Зафіксовані випадки, коли жінки з маленькими дітьми не могли отримати санаторно-курортне лікування, послуги з працевлаштування тощо². Слід розуміти, що послуга, доступна для жінки/чоловіка без дітей, може водночас не бути доступною для жінки/чоловіка з дитиною, надто для самотньої/го жінки /чоловіка з дитиною (наприклад, якщо рекреаційна послуга надається на виїзді, за містом, то з дитиною важко доїхати чи поселитися).

Недоступність послуги не завжди можна визначити юридичним шляхом. За документами послуга може бути доступна усім охочим, але на практиці вона може бути доступна виключно людям без дітей. Подібні ситуації слід вважати такими, що потребують уваги та є яскравим прикладом гендерного розриву, оскільки саме гендерна роль матері стає перешкодою для отримання жінкою відповідної послуги. Послуги, що надаються матерям та батькам, зокрема медичні та курортні, мають включати витрати на перебування та харчування малолітніх/неповнолітніх дітей у санаторіях, готелях тощо разом із ними.

Програми реабілітації та адаптації мають розроблятися, враховуючи різні опції, як реабілітація однієї особи без родини, так і проведення заходів для всієї родини разом.

За зразком послуг, що надаються дружинам ветеранів, слід також надавати послуги чоловікам ветеранок.

Якщо ветеран/ка виконує обов'язки з догляду за тяжкохворим або літнім родичем, рекомендовано забезпечити надання безоплатної соціальної допомоги у вигляді денного догляду на дому та/або перебування у відповідному закладі опікуваної особи на період лікування, реабілітації або навчання такого ветеран_а/ки.

Рекомендовано окремо продумати, яким чином організація може врахувати потреби матерів та батьків, розширити свою допомогу на них або запропонувати альтернативні варіанти допомоги.

В деяких випадках може бути достатньо поставити пеленальний столик, організувати кімнату для годування чи дитячу кімнату для зручнішого перебування в установі та користування послугами. В інших випадках, можливо, доведеться розробляти нові програми допомоги або коригувати старі. Наприклад, створити окремі групи для жінок чи чоловіків, спланувати перебування дитини окремо від батьків на період участі у заході тощо.

² Марценюк Т. та ін. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. К., Інститут гендерних програм, 2019. С.114.

3. Гендерна освіта

Всі співробітники організації, особливо ті, з якими безпосередньо комунікують отримувач_і/ки послуг, мають дотримуватися цінностей гендерної рівності та недискримінації. Для цього організації рекомендовано спеціально працювати над освітою та самоосвітою співробітників, використовувати літературу та методичні розробки, проходити тренінги та курси. Ця активність має бути включена у план діяльності організації і належним чином забюджетована. Якщо у громаді є жіночі організації, варто познайомитися та налагодити співпрацю із ними.

Якщо організація ще не займалася гендерною освітою своїх співробітників, ми рекомендуємо розпочати з розробленого ГО «Інститут гендерних програм» загальнодоступного та безкоштовного онлайн-курсу «Гендерна рівність та протидія сексуальним домаганням у військовій сфері», розміщений на платформі онлайн-освіти Prometheus за покликанням https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+GE101+2021_T2/about. Тривалість курсу 1 година, рівень складності — базовий.

Для співробітників центрів надання адміністративних послуг існує спеціалізований онлайн-курс «Гендерна рівність та права людини у роботі ЦНАПу» <https://unrpp.school/p/unrpp10>. Для фахівців, які мають справу із плануванням та розподілом бюджетних коштів, існує курс «Гендерно орієнтоване бюджетування для розвитку громад» https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:AMU+GOB101+2018_T3/about

Як держава-членкиня ООН Україна дотримується Резолюції Ради Безпеки (НПД) ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» і має Національний план дій до 2025 року (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text>) та місцеві плани дій. Рекомендовано, щоб співробітники організації ознайомилися із цим порядком денним і працювали із ним у процесі здійснення своєї діяльності. Національний та місцеві плани дій передбачають реалізацію певних програм. Це означає, що на місцевому рівні рекомендовано дізнаватися, чи у громаді вже існують місцеві плани та програми; розробляти чи вимагати їхньої розробки із посиланням на НПД. Щоб така діяльність була максимально ефективною, потрібна координація зусиль між відомствами на місцевому рівні й активна співпраця із громадянським суспільством та мешкан_ками/цями громади. Планування таких програм має обов'язково включати в себе призначення відповідальних осіб, бюджетування заходів³ та моніторинг їх ефективності. Приклад гендерно відповідального бюджетування реінтеграції ветеранів може передбачати, наприклад, окреме виділення фінансів на навчання навичкам, які хочуть отримувати саме ветеранки⁴.

Співробітники та співробітниці організації мають бути однаково ввічливими та шанобливими до чоловіків та жінок; без трансляції стереотипних сумнівів, що жінка могла ефективно брати участь у бойових діях або мати поважну мотивацію для цього⁵. Категорично не можна відмовляти жінці у наданні послуг на підставі її статі.

3 No Money, No NAP. Manual for Costing and Budgeting National Action Plans on UNSCR 1325. Global Network of Women Peacebuilders, 2017.

4 No Money, No NAP. Manual for Costing and Budgeting National Action Plans on UNSCR 1325. Global Network of Women Peacebuilders, 2017. P.22

5 Марценюк Т. та ін. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. К., Інститут гендерних програм, 2019. С.111

4. Досвід насильства на службі

Військовослужбовиці (а в окремих випадках і військовослужбовці) можуть стикатися на службі із сексуальними домаганнями. Наразі механізм протидії цій проблемі ще перебуває на стадії розробки та впровадження; до цього часу ефективно вирішити це питання на службі, як правило, постраждалим не мали можливості. Для частини з них домагання і стали причиною завершення їхньої кар'єри у Збройних силах⁶.

Крім цього, на службі можуть траплятися ситуації психологічного та фізичного насильства, не лише щодо жінок, але й щодо чоловіків. Наразі не існує досліджень, які могли б кількісно оцінити масштаб проблеми як сексуальних домагань (проблема, специфічна переважно для жінок), так і нестатутних відносин (проблема, специфічна переважно для чоловіків). Водночас постраждалим від цих проблем потребують допомоги вже зараз.

Рекомендовано, щоб організація надавала безпечний простір на умовах суворої конфіденційності, де постраждалим від домагань та інших видів насильства особи могли б (за потребою) обговорити цю проблему з експертами та між собою (якщо збирається спеціалізована група психологічної підтримки, слід гарантувати, що тема групи не розголошується назовні тощо). Рекомендовано також пропонувати та надавати постраждалим адресну допомогу (психологічну, юридичну, медичну тощо). У жодному разі не можна перекладати на таких людей відповідальність за прояви насильства, пропонувати їм «розділити вину» чи знайти у ній «щось хороше».

Розміщений на сайті <https://invisiblebattalion.org> чат-бот, розроблений Інститутом гендерних програм та організацією Veteranius, відповідає на питання, які часто виникають у постраждалих від сексуальних домагань у секторі безпеки, та переадресовує їх до організацій, що надають психологічну та юридичну допомогу.

⁶ Марценюк Т. та ін. Невидимий батальйон 3.0: Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні. - К., Інститут гендерних програм, 2021. С.122

5. Перетин дискримінацій

Ветеранка може водночас бути внутрішньо переміщеною особою, мати інвалідність, належати до спільноти ЛГБТ тощо, і таким чином стикатись із посиленням тиску, внаслідок перетину дискримінацій і множинних спеціальних потреб.

Якщо у громаді відомо про такі випадки, на надання належної допомоги таким жінкам слід звертати увагу першочергово. Чоловіки, що не є дискримінованою групою у гендерному розрізі, також можуть мати перетин дискримінацій. Особливу увагу слід звертати на потреби ветеранок та ветеранів, які самі визнають свою життєву ситуацію неблагополучною чи кризовою ⁷.

Для інформування мешканців громади про проблеми перетину дискримінації та можливі інструменти підтримки БО «БФ «ССС» рекомендує використовувати настільну гру «Бути жінкою», яка у доступній ігровій формі знайомить гравців та гравчинь із темою перетину дискримінацій та множинності жіночого досвіду.

Не слід вважати, що всі жінки чи якась підкатегорія жінок є однорідною групою, протиставленою чоловікам чи іншій підкатегорії жінок. Задачею є «вхопити» специфіку ситуації конкретної людини і побачити за нею системні обставини чи важелі⁸.

⁷ Бекешкіна І. та ін. Дослідження щодо статусу жінок-ветеранок та сервісів, що їм надаються. - К., Фонд «Демократичні ініціативи», 2020. С.14

⁸ Serrano, Lorraine Andaya. Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector. - 2020. P.12

Рекомендації центральним органам влади

6. Заохочення ветеранів звертатися за психологічною допомогою

Ветеранки в 1,66 раза частіше звертаються за психологічною допомогою, ніж ветерани⁹. Визнається, що чоловікам складніше відкриватися психологам щодо своїх труднощів, оскільки гендерні норми вимагають від них більшої стійкості. Жінки частіше переконані в можливій користі турботи про психологічне здоров'я, тому чіткіше усвідомлюють наявність у себе проблем. Рекомендовано заохочувати ветеранів звертатися за фаховою психологічною допомогою. Інформація про доступні послуги психологічної допомоги та взаємопідтримки має поширюватись з урахуванням каналів комунікації цільової аудиторії.

Водночас система збереження та відновлення психічного здоров'я потребує змін, зокрема і в наданні послуг ветеранській спільноті. Державна програма психологічної реабілітації не передбачає надання послуг за місцем проживання ветеранів (бодай на рівні обласних центрів), а потребує тривалого виїзду за межі місця проживання. Чинний масштаб програми зараз занадто малий: на 2022 р. передбачено, що програма охопить 5075 ветеранів¹⁰, що становить трохи більше ніж 1% від загальної кількості ветеранів АТО/ООС.

Виконавці: Міністерство у справах ветеранів

7. Створення квот щодо жіночої участі у державних бюджетних програмах

В усіх програмах, що передбачають надання чи оплату послуг для ветеранів і ветеранок, які здійснюються за рахунок державного бюджету, доцільно передбачити спеціальні квоти для жінок у відсотковому співвідношенні від загальної сукупності чоловіків та жінок. Водночас до завершення роботи над Єдиним реєстром учасник_ів/иць АТО/ООС інформацію про сумарну кількість отримати не можна. Дані щодо осіб, які вже скористалися послугами, мають бути гендерно дезагреговані.

Виконавці: Міністерство у справах ветеранів
Державний комітет статистики

9 Результати дослідження "Реінтеграція ветеранів". Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р. - К., IREX, 2021.

10 Відповідно до розрахунків Мінветеранів до Наказу Мінветеранів «Про встановлення на 2022 рік граничної вартості послуг із психологічної реабілітації постраждалих учасників Революції Гідності, учасників антитерористичної операції та осіб, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, членів їх сімей та членів сімей загиблих (померлих) таких осіб» <https://mva.gov.ua/ua/npa/proyekt-nakazu-ministerstva-u-spravah-veteraniv-ukrayini-pro-vstanovlennya-na-2022-rik-granichnoyi-vartosti-poslug-iz-psihologichnoyi-reabilitaciyi-postrazhdalih>

8. Військова освіта

Частина ветеранок має запит на отримання вищої військової освіти або додаткових програм підвищення кваліфікації¹¹. Проте наразі не існує фахових досліджень щодо того, чи можуть вони її отримати повною мірою. Існують дані про те, що доступ до військової освіти може бути обмежений для чинних військовослужбовців¹². Також відомо, що окремим жінкам відмовляли у вступі до вищого військового навчального закладу через стать¹³, або ж обмежували їх у вступі на низку військових спеціальностей¹⁴.

Слід сприяти безперешкодному доступу жінок до всіх вищих військових навчальних закладів, відсутності інших форм дискримінації (за віком тощо).

Виконавці: Міністерство оборони

9. Медичні послуги

Наразі в Україні взагалі відсутні спеціальні медичні послуги для ветеранів, а лікарі, які не працюють у військових медичних закладах, переважно не знайомі зі специфікою наслідків для здоров'я, які несе участь у бойових діях. Ні програма медичних гарантій Національної служби здоров'я України не передбачає спеціальні медичні пакети для ветеранів, ні Міністерство ветеранів не адмініструє окрему медичну програму, яка б передбачала оплату медичних послуг за певними захворюваннями, специфічними для осіб, що брали участь у бойових діях – мінно-вибухові травми, лікування опорно-рухового апарату. На першому етапі слід врегулювати це питання.

Слід враховувати гендерний розподіл при формуванні нозологій для додаткового пакета медичних послуг для ветеранської спільноти. Вже наявна оздоровча та реабілітаційна база для ветеранів має бути перебудована відповідно до реальних потреб ветеранської спільноти, в тому числі з урахуванням потреб ветеранок (гінекологічні та репродуктивні послуги)¹⁵. Реалізація доступності цих послуг у всіх територіальних громадах має бути належним чином забюджетована.

Під час процесу діагностики загальних захворювань варто уточнювати у пацієнт/пацієнтів про наявність чи відсутність досвіду військової служби.

Виконавці: Міністерство у справах ветеранів,
Міністерство охорони здоров'я

¹⁵ Бекешкіна І. та ін. Дослідження щодо статусу жінок-ветеранок та сервісів, що їм надаються. - К., Фонд «Демократичні ініціативи», 2020. С.13

10. Нагороди військовослужбовцям

У чинному законодавстві щодо нагородження державними нагородами не встановлено жодних обмежень щодо гендеру нагороджених осіб чи членів родин, що отримують нагороди за загиблих військовослужбовців. У той самий час від 2014 року жодна військовослужбовиця, включаючи загиблих, не була нагороджена за свою службу найвищою державною нагородою «Герой України»¹⁶. При цьому загальна кількість військовослужбовиць у ЗСУ складає 32 569 осіб (станом на грудень 2021 року), а від початку війни статус учасниці бойових дій наданий понад 16,7 тисячі жінкам¹⁷. Вбачається малоімовірним, що жодна з них, включаючи учасниць найскладніших бойових операцій, не здійснила визначного героїського вчинку, який є підставою для отримання нагороди «Герой України»¹⁸. Необхідно забезпечити відсутність гендерної дискримінації на цьому рівні.

Виконавці: Міністерство оборони

ІНШЕ

Ці рекомендації не стосуються безпосередньо скорочення розриву у наданні послуг, але мають виражений гендерний характер. Їх виконання також сприятиме скороченню розриву між чоловіками та жінками у громадах та розбудові цілісного та доброзичливого суспільства.

11. Запобігання домашньому насильству

Домашнє насильство у родинах учасників бойових дій є малодослідженою проблемою, з якою робота на рівні держави ще не ведеться. Водночас існує розуміння факторів, які становлять ризики домашнього насильства у ветеранських родинах.

Організації рекомендується здійснити оцінку ризиків домашнього насильства¹⁹, якщо їй стане відомо про його ознаки в певній родині (видимі сліди насильства, погрози тощо); співпрацювати із постраждалою особою та профільними відомствами (поліцією, притулками для постраждалих тощо, жіночими організаціями, якщо вони є у громаді). Безпека, конфіденційність та благополуччя постраждалої особи мають бути пріоритетами у взаємодії із цією проблемою. У жодному разі не можна транслювати думку, що постраждала особа сама винна у тому, що із нею сталося!

¹⁶ <https://hromadske.radio/podcasts/donbas-ka-khvyliia/zhinky-iaki-zahynuly-za-ukrainu-rozmova-pro-mistse-zakhysnyts-u-suchasniy-armii>

¹⁷ <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/>

¹⁸ <https://www.mil.gov.ua/ministry/simvolika-ta-nagorodi/derzhavni-nagorodi-dlya-zaoxochennya-vijskovosluzhbovcziv.html>

¹⁹ Манн Л., Бугаєць Т. Стандарти й методика оцінки ризиків для різних зацікавлених сторін в Україні: подальші кроки реалізації міжнародних стандартів щодо гарантування безпеки постраждалих від насильства стосовно жінок та домашнього насильства. - Рада Європи, 2020. С.55

Рекомендується також підвищувати обізнаність щодо теми домашнього насильства серед цільової аудиторії (поширювати інформаційні матеріали, номери гарячих ліній тощо). Соціальним чинником ризику розвитку ситуації домашнього насильства є безробіття та економічна залежність постраждалої особи від кривдника; тому працевлаштування, сприяння відкриттю власної справи, загальна соціальна реінтеграція ветеранів/ветеранок, а також працевлаштування чи відкриття власної справи членів їх родин, слід розглядати як пріоритетний фактор превенції. Особистим фактором ризику є зловживання алкоголем і/або наркотичними речовинами з боку кривдника, протидія цьому також є пріоритетним фактором превенції. Доступ до зброї також є фактором ризику, проте тут слід уникати стереотипного підходу «всі ветерани агресивні, цивільним слід їх боятися», який не вирішує проблему, а лише додатково стигматизує ветеранів як групу²⁰. Рекомендовано окремо звернути увагу на психологічну допомогу як постраждалим, так і тим із кривдників, які хотіли б змінитися і попрацювати із темою управління гнівом.

Фактором подолання зазначених ризиків була б наявність якісної та комплексної державної програми повернення ветеранів до мирного життя.

Україна також має ратифікувати Стамбульську конвенцію (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами). Цей документ передбачає створення цілісної нормативно-правової бази для боротьби з насильством та реалізації системи захисту постраждалих на загальнонаціональному рівні²¹.

12. Запобігання радикалізації ветеранів

Ветерани, як особи із досвідом насильства, є групою ризику для залучення їх до нелегальних безпекових підрозділів, екстремістських рухів та інших кримінальних угруповань²². Серед таких можуть бути і жінконенависницькі, так звані антигендерні рухи, які здійснюють фізичні напади на публічні феміністські акції. Наразі не існує чітких оцінок, про який масштаб проблеми може йти мова²³. Тим не менше, такі рухи протидіють встановленню гендерної рівності й у певних випадках у своїй діяльності виходять за межі чинного законодавства^{24,25}.

Превенція цієї проблеми може здійснюватися через допомогу у легальному працевлаштуванні та розвитку самозайнятості, а також через поширення гендерної освіти і освіти з питань прав людини. Якісна та комплексна допомога державної програми реінтеграції ветеранів може стати фактором подолання вказаних ризиків.

20 Марценюк Т. та ін. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. - К., Інститут гендерних програм, 2019. С.109

21 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Офіційний переклад. С.3

22 Марценюк Т. та Квіт А. Залучення ветеранів до громадського і політичного життя: шлях від військових перемог до особистих. - К., ГО «Студена», 2019. С.52

23 Фрідріх Ю. та Люткефенд Т. Довга тінь Донбасу. Реінтеграція ветеранів та зміцнення суспільної єдності в Україні. - К., Фонд Конрада Аденауера, 2021. С.35

24 <https://www.radiosvoboda.org/a/fraikor-lhbt/30169483.html>

25 Гендер чи антигендер: хто атакує демократію в Україні. - К., Український жіночий фонд, 2020. С.37

5

ЛІТЕРАТУРА

1. Бекешкіна І. та ін. Дослідження щодо статусу жінок-ветеранок та сервісів, що їм надаються. - К., Фонд «Демократичні ініціативи», 2020.
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Офіційний переклад.
3. Манн Л., Бугаєць Т. Стандарти й методика оцінки ризиків для різних зацікавлених сторін в Україні: подальші кроки реалізації міжнародних стандартів щодо гарантування безпеки постраждалих від насильства стосовно жінок та домашнього насильства. - Рада Європи, 2020.
4. Марценюк Т. та Квіт А. Залучення ветеранів до громадського і політичного життя: шлях від військових перемог до особистих. - К., ГО «Студена», 2019.
5. Марценюк Т. та ін. «Невидимий батальйон 2.0»: Повернення ветеранок до мирного життя. - К., Інститут гендерних програм, 2019.
6. Марценюк Т. та ін. Невидимий батальйон 3.0: Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні. - К., Інститут гендерних програм, 2021.
7. Приймак К. Бар'єри кар'єрного зростання, з якими зіштовхуються жінки під час служби в Збройних Силах України (дипломна робота). - К., 2021.
8. Результати дослідження «Реінтеграція ветеранів» / Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р. - К., IREX, 2021.
9. Фрідріх Ю. та Люткефенд Т. Довга тінь Донбасу. Реінтеграція ветеранів та зміцнення суспільної єдності в Україні. - К., Фонд Конрада Аденауера, 2021.
10. No Money, No NAP. Manual for Costing and Budgeting National Action Plans on UNSCR 1325. - Global Network of Women Peacebuilders, 2017.
11. Serrano, Lorraine Andaya. Integrating Gender in Project Design and Monitoring for the Security and Justice Sector. - 2020.

Над рекомендаціями працювали

Ганна Гриценко,
гендерна спеціалістка БО «БФ «ССС» hhrytsenko@radnyk.org

Костянтин Татаркін,
експерт з інтеграції ветеранів БО «БФ «ССС» ktatarkin@radnyk.org

Валерія Вершиніна,
менеджерка з адвокації БО «БФ «ССС» vershynina@radnyk.org

Віталій Кузьменко,
юрист БО «БФ «ССС» vkuzmenko@radnyk.org

*БО «БФ «ССС» висловлює вдячність за консультування
під час підготовки тексту:*

Андріані Арехті (Жіночий ветеранський рух)

Вікторії Івасик (ГО «Юридична сотня»)

Катерині Приймак (Жіночий ветеранський рух)

Валентині Тарасенко (БО «БФ ЯРМІЗ»)