



Інституційна культура

*Як сприяти розвитку інклюзивної
культури та протистояти
застосуванню патріархальних норм
у секторі безпеки та оборони*

Підготовлено:

*Еммікі Рус (Emmicki Roos), міжнародна
консультантка, ООН-Жінки*

Розділ 1: Інституційна культура

Що таке інституційна культура?

«Поняття інституційної культури стосується «набору цінностей, історії та методів роботи, які формують неписані правила установи». Воно виходить за межі офіційної політики, практики та структур і визначає моральні цінності установи, включаючи норми поведінки, яких повинні дотримуватися чоловіки та жінки.

В установах, що займаються питаннями безпеки часто панує атмосфера, в якій чітко виражене домінування чоловіків – авторитет або фізична сила. Це може носити дискримінаційний характер, наприклад, якщо є прийнятними або навіть очікуваними принизливі жарти про жінок та меншини, якщо жінкам неформально відводиться допоміжна роль або їхня думка майже не враховується під час зустрічей та тренінгів.»¹

Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм:

«Створення інклюзивної культури є важливим кроком до усунення явних та негласних перешкод для повної інтеграції жінок та членів груп меншин в установи безпеки. Це вимагає розширення поняття цінностей організації та переходу від маскулінінних заяв про силу та владу до поваги до різноманіття, знань і досвіду.

Інституційна культура розвивається та зберігається колективно, і тому її зміна також вимагає колективних зусиль. Хоча цей процес може тривати певний час, але цілком можливий завдяки стратегії та відданості старших керівників. Початкове навчання (індукційна фаза), нового персоналу установи є вирішальним для формування його ставлення до ґендерної рівності та взаємодії між працівниками чоловічої та жіночої статей.»²

Надання прикладу

«Стиль управління, цінності та поведінка керівників вищої ланки (чоловіків та жінок) безпосередньо впливає на інституційні культури. Керівники можуть сприяти змінам та покращенню стосунків між своїми підлеглими, проявляючи особисту прихильність до реформ через свою власну поведінку). При цьому вони є позитивними прикладами для керівників середньої ланки, а також інших працівників. Керівники вищої ланки також відіграють важливу роль у підтримці та пришвидшенні практичних ініціатив у встановленні ґендерної рівності, таких як перегляд та оцінка політики.

Ці керівники мають право виділяти необхідні ресурси для таких заходів та надавати відповідне обладнання і послуги для жінок та інших недостатньо представлених груп. Також керівництво несе відповідальність за підвищення проінформованості серед персоналу про те, чому для установи важливо враховувати потреби та проблеми чоловіків, жінок, а також груп меншин. Керівники середньої ланки, або командири, також відіграють важливу роль у впровадженні реформ, зміні інституційної культури та забезпеченні рівних можливостей для жінок і чоловіків з метою створення безпечних та здорових умов роботи. Керівники на всіх рівнях повинні знати свої функції та обов'язки щодо цього та отримувати необхідну підтримку, інформацію, підготовку та стимули для виконання цих обов'язків.

Щоб краще зрозуміти, як забезпечити ґендерну рівність на роботі, керівники сектору безпеки можуть звернутися до національних або міжнародних експертів у громадському секторі за консультацією, навчанням або наставництвом або до своїх колег в інших установах чи країнах для обміну досвідом та належною практикою.»³

¹ <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf>

² <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf>

³ <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf>

Блок 23: Приклад для наслідування: значення демонстрації прикладів для наслідування у забезпеченні гендерної рівності у сфері безпеки

Спостереження за тим, що керівники поведуться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховуючи їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу підлеглих ставитися до людей обох статей однаково. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть виступати прикладом для підлеглих жінок. Крім того, вони можуть бути не лише наставниками, а й демонструвати, що жінки також можуть досягти успіху у певній установі.

Як приклади для наслідування, керівники вищої ланки (як чоловіки, так і жінки) у сфері безпеки, які бажають сприяти розвитку інклюзивних та шанобливих культур, **повинні утримуватися від типів поведінки**, які несуть у собі невірне повідомлення та створюють вороже робоче середовище, а саме:

- Висловлення жінконенависницьких або неприпустимих жартів, наприклад жартів, які вказують на перевагу однієї статі над іншою, висміюють уявлення про жіночність, ставлять під сумнів маскуліність певних чоловіків або передають відверто сексуальний зміст чи посилання;
- Звернення до колег чоловічої або жіночої статі із вживанням жінконенависницьких, непрофесійних та знебарвлених слів, наприклад «рідна», «солоденька», «красуня», «дівчино», «хлопцю» тощо;
- Поведінка «недоречного лицарства», що знижує професійну довіру до жінок, вказуючи на те, що вони слабкі або потребують «захисту»;
- Недоречні коментарі або коментарі із сексуальним підтекстом стосовно вигляду чоловіків або жінок, наприклад, коли колегу називають «сексуальною», «гарячою», «жирною коровою», «жирною свинею» тощо;
- Показ зображень із вмістом сексуального характеру (на екранах, предметах тощо), гучне прослуховування радіопередач або музичних композицій з текстом відверто сексуального характеру участь у діях, що мають сексуальне спрямування, і впливають на умови роботи інших осіб.

Ураховуючи ієрархічний характер установ безпеки, важливо, щоб кожен учасник системи підпорядкування показував на своєму прикладі повагу до принципу гендерної рівності на своєму власному рівні. Керівники всіх рівнів повинні знати, що їхня власна поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів їхніх команд, чоловіків та жінок. Особи, що займають керівні посади, повинні не тільки утримуватися від жінконенависницьких та неприйнятних дій (таких, як перелічені вище), а й рішуче реагувати на будь-яку таку поведінку їхніх підлеглих. Важливо надати чітке послання, що жінконенависницькі та нешанобливі коментарі або поведінка суперечать цінностям установи та є неприпустимими.

Конкретний приклад: Швеція

«Збройні сили Швеції визнають, що рішуча позиція щодо гендерного аспекту та різноманіття будується завдяки її стимулюванню. Щорічні доповіді командирів включають опис ефективності вжитих ними заходів щодо збільшення гендерного різноманіття та врахування гендерної проблематики. Приклади таких заходів:

- У структурних підрозділах є підготовлені офіцери з питань гендерної рівності.
- Існує національний план дій із забезпечення гендерної рівності та різноманіття.
- Плануються та проходять на місці неформальні зустрічі для жінок.
- Наявні обладнання і матеріали адаптуються до потреб жінок, чоловіків та індивідуальних фізичних потреб.

⁴ <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf>

- Представники груп командування беруть участь у навчальній програмі «Актуалізація ґендерної проблематики у Збройних силах Швеції».
- Як структурний підрозділ бореться з утисками, сексуальними переслідуваннями та жорсткою дискримінацією та як він вирішує такі ситуації.
- Папка «Якщо це станеться?» і перелік запитань «Підтримка у разі домагання та жорсткої дискримінації» використовуються у випадках домагань.
- Розгляд ґендерної проблематики включено в усі процеси прийняття рішень та використовується «Підготовка та перелік питань для прийняття рішень».
- Жінки, зокрема, заохочуються подавати заяви для участі у конкурсах на зайняття командних постів.
- Особи недостатньо представленої статі були обрані, з урахуванням вимог щодо наявності досвіду, для проходження підготовки, обіймання постів і посад у підрозділах з нерівним ґендерним розподілом.
- Батьківство не повинно бути перешкодою для кар'єрного зростання жінок і чоловіків у структурному підрозділі.

У Збройних Силах Швеції старші командири проходять підготовку з питань наявної ґендерної проблематики та положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, і всі курси з просування по службі від лейтенанта і вище мають ґендерну складову. Крім того, у програмі з підготовки «тренера з ґендерних питань» беруть участь представники збройних сил з високими званнями поряд із цивільними експертами у сфері рівноправ'я, Керівництвом з ґендерної рівності 37, яке сприяє отримувальникам знань про ґендерний аспект, перенесенню цього питання в їхню сферу відповідальності та інституційним змінам у збройних силах. Навчання тренерів з питань ґендерної рівності наразі проходить перевірку на дієвість у збройних силах Чорногорії.⁵

Розділ 2: Маскулінність

Що таке маскулінність?

- «Маскулінністю вважаються визначені суспільством ролі, характеристики, якості та поведінка, які традиційно асоціюються з чоловіками. Попри існування багатьох способів проявити себе як чоловік, як правило, існує одна переважна форма маскулінності, яка приймається та підтримується у певних соціально-культурних контекстах, так звана «домінуюча маскулінність».
- Служба в органах безпеки історично була прерогативою чоловіків, тому в них ідеали домінуючої маскулінності можуть превалювати. Це може ускладнити для жінок умови роботи в цих установах або призвести до виключення або дискримінації жінок.
- Відсутність солідарності також є і серед чоловіків. І хоча культурні норми визначають маскулінність як збереження влади над іншими – за віком, класом, етнічною належністю або статтю, чоловіки, які не відповідають їй за своєю зовнішністю або поведінкою, – можуть зіткнутися з дискримінацією, приниженням, залякуванням або жорстокістю. Інші люди утримуються від висловлювань, навіть якщо вони не погоджуються з таким поведінням, через страх, що їх не зрозуміють.
- Інший приклад, коли ґендерна нерівність та надмірні прояви маскулінності можуть мати негативний вплив на чоловіків, – це коли чоловіки стають жертвами злочинів, які традиційно скоюють стосовно жінок, такі як сексуальне та домашнє насильство. У таких випадках чоловіки-жертви піддаються висміюванню.⁶

⁵ http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-Complaints-Mechanisms_0.pdf

⁶ <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf>

Розділ 3: Сексуальні домагання

Визначення сексуальних домагань:

«Сексуальне домагання – це будь-яка нав'язлива пропозиція сексуального характеру, вимагання надати сексуальні послуги, словесна чи фізична поведінка або жест, які містять натяк на секс, або будь-яка інша непристойна поведінка, яка може образити чи принизити іншу особу, що шкодить роботі, стає умовою прийняття на роботу або створює загрозову, ворожу або образливу робочу обстановку. Така поведінка може бути систематичною або разовим інцидентом. Сексуальні домагання можуть бути скеровані як на осіб однієї, так і протилежної статі. Тому жертвами можуть стати і чоловіки, і жінки.»⁷

Приклади сексуального домагання:

- 1) «Вчинення або спроба вчинення зґвалтування або сексуального посягання
- 2) Змушування до надання послуг сексуального характеру
- 3) Недопустиме торкання, притискання, затискання у куті або щипання
- 4) Непристойні сексуальні погляди або жести
- 5) Нав'язливі листи, телефонні дзвінки або матеріали сексуального характеру
- 6) Нав'язливе схиляння до побачень
- 7) Докучання, непристойні жартування, зауваження або запитання сексуального характеру
- 8) Звернення до дорослої жінки «дівчино», «бабо», «лялько», «крихітко» або «люба»
- 9) Домагання когось
- 10) Чіпляння
- 11) Зауваження сексуального характеру
- 12) Переведення робочих дискусій на теми сексуального характеру
- 13) Натяки або історії з сексуальним підтекстом
- 14) Запитування про сексуальні фантазії, переваги або історії
- 15) Особисті запитання про соціальне або сексуальне життя
- 16) Сексуальні зауваження про одяг, анатомію або вигляд особи
- 17) Видання звуків поцілунку або інших подібних звуків сексуального характеру
- 18) Оббріхування або поширення чуток про особисте статеве життя особи
- 19) Масаж шиї
- 20) Торкання одягу, волосся або тіла працівника
- 21) Дарування подарунків особистого характеру
- 22) Нависання над особою
- 23) Обіймання, цілування, потискання або погладжування
- 24) Сексуальне торкання або потирання себе поряд з іншою особою
- 25) Стояння або приведення себе в порядок біля особи
- 26) Погляд на особу зверху вниз
- 27) Витріщання на особу
- 28) Знаки непристойного змісту
- 29) Міміка, підморгування, посилення поцілунків або облизування губ
- 30) Жести сексуального характеру руками або за допомогою рухів тіла»⁸

⁷ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/fpsexualharassment.htm>

⁸ <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

ПРИКЛАД 2: ЗВЕРНЕННЯ ЧЕРЕЗ СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ СТОСОВНО ВЧИНЕННЯ ПРАВОПОРУШЕННЯ СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ

Головнокомандувач австралійської армії генерал-лейтенант Девід Моррісон (наразі у відставці) отримав гучні аплодисменти за свої лідерські здібності після сильного звернення до своїх військ у 2013 році, розміщеного на YouTube. Це була одна із відповідей на скандали, пов'язані зі ставленням до жінок-солдатів. У цьому зверненні було сказано:

«Тим, хто не бачить нічого поганого у приниженні або експлуатації своїх колег, не місце в цій Армії... Під час усіх операцій жінки-військовослужбовці та офіцери проявили себе гідними найкращих традицій австралійської армії. Вони є незамінними для нас, зараз і у майбутньому. Якщо це вас не влаштовує, тоді забирайтеся геть!»

Після цього керівники-чоловіки з усіх Сил оборони Австралії та Міністерства оборони взяли участь у відео-посланні «Кампанії «Він за неї»», в якому чоловіків закликали приєднатися та вжити заходів на підтримку жінок та ґендерної рівності.

Послання Головнокомандувача Армії генерал-лейтенанта Девіда Моррісона стосовно неприйнятної поведінки.



Джерела: Штаб-квартира Австралійської армії «Послання Головнокомандувача Армії генерал-лейтенанта Девіда Моррісона стосовно неприйнятної поведінки», червень 2013 р., <https://www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U>; Міністерство оборони Уряду Австралії, «Кампанія Він за Неї», березень 2015 р., <http://video.defence.gov.au/play/R3dG11czp-rXxbs9jGIbbLNit8Nrv0tx#>.

⁹ http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-Complaints-Mechanisms_0.pdf

ПРИКЛАД 3: ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ КОМАНДИРА, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЬСТВУ

- Створити командну атмосферу недопущення, що ґрунтується на взаємній повазі та довірі, визнає та приймає різноманіття та цінує внески всіх її членів.
- Наголошувати, що сексуальні посягання порушують основні цінності професіонала Збройних сил та остаточно знищує злагодженість підрозділу та довіру, яка є надзвичайно важливою для успіху виконуваної місії.
- Нагадувати (для Міністерства оборони та військовослужбовців), що сексуальне посягання має правові наслідки для тих, хто вчиняє такі злочини.
- Слідкувати за настроями та загальною атмосферою в організації, вживати належних заходів у разі виявлення негативних тенденцій.

Джерело: Міністерство оборони США, «ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ КОМАНДИРА, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЬСТВУ», оновлений, с. 4,
www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf

¹⁰ http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-Complaints-Mechanisms_0.pdf

ПРИКЛАД 4: НІМЕЦЬКІ ВІЙСЬКОВІ ОФІЦЕРИ ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ҐЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ

З 2005 року у Збройних силах Німеччини призначаються військові офіцери, що відповідають за забезпечення гендерної рівності з метою реалізації положень Закону «Про рівні можливості для жінок і чоловіків, які проходять військову службу у Бундесвері». Згідно з цим законом, військові офіцери із забезпечення гендерної рівності повинні брати участь у кадрових, організаційних та соціальних заходах, які стосуються суміщення сімейного життя із службою, захисту від сексуальних домагань на робочому місці, гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків на службі. Мається на увазі запобігання та усунення гендерної дискримінації.

Військові офіцери із забезпечення гендерної рівності є важливими контактними особами для жінок-військовослужбовців та персоналу ЛГБТ, які зазнають утиску та дискримінації з боку керівництва, стають об'єктом знущань. Член Парламентського комітету з питань у сфері збройних сил порекомендував розширити функції цих військових офіцерів, аби вони були присутні на атестаціях, брали участь у вживанні дисциплінарних заходів та претензійних провадженнях, супроводжували жінок-військовослужбовців, на їхнє прохання, під час допитів у разі виникнення інцидентів, пов'язаних із розслідуванням випадків сексуального домагання.

Джерело: Член Парламентського комітету з питань у сфері збройних сил, «Річний звіт за 2013 р.», Німецький Бундестаг, друкований папір 18/300, 2014 р.; Член Парламентського комітету з питань у сфері збройних сил, «Річний звіт за 2014 р.», Німецький Бундестаг, друкований папір 18/3750, 2015 р.

¹¹ http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF-Handbook-Gender-Complaints-Mechanisms_0.pdf