

Гуманітарна і політична безпека держави

УДК 351.746.1

Князева Олена Володимирівна

*кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент кафедри місцевого самоврядування та розвитку територій
Інститут публічного управління та адміністрування
Національного університету "Одеська політехніка",
член "Коаліції - 1325 Одещина"*

Kniazieva Olena

*PhD in Sociological Sciences, Docent, Associate Professor of the
Department of Local Self-Government and Territories Development
Odesa Polytechnic National University,
Member of "Coalition - 1325 Odeshchyna"
ORCID: 0000-0001-5625-768X*

Леонідова Лілія Василівна

*магістр публічного управління та адміністрування
Інституту публічного управління та адміністрування
Національного університету "Одеська політехніка",
ГО "Культура демократії", член "Коаліції - 1325 Одещина"*

Leonidova Liliia

*Master of Public Management and Administration
Odesa Polytechnic National University,
NGO "Culture of Democracy", Member of "Coalition - 1325 Odeshchyna"*

**ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА: ГЕНДЕРНО-ЧУТЛИВЕ ЛІДЕРСТВО ТА
ЙОГО РОЛЬ В МИРОТВОРЧИХ МІСІЯХ**

**WOMEN, PEACE, SECURITY: GENDER-SENSITIVE LEADERSHIP
AND YOGO'S ROLE IN PEACEKEEPING MISSIONS**

Анотація. В статті приділяється увага миротворчим процесам як одним із способів врегулювання міжнародних конфліктів. Звертається увага на те, що часто у таких місіях недооцінюється роль гендерної рівності та чутливості до питань гендеру. На думку авторів, гендерно-чутливе лідерство може стати ключовим фактором для успішної миротворчої місії та досягнення мирного врегулювання конфлікту. У статті у рамках гендерно-чутливого підходу розглядається концепція та практика гендерно-чутливого лідерства, оцінюється її потенціал для внеску в миротворчі операції та процеси. Гендерно-чутливе лідерство включає в себе увагу до питань гендерної рівності та розуміння того, що гендерні ролі та стереотипи можуть впливати на динаміку конфлікту. Це означає, що лідери повинні розуміти та враховувати потреби та інтереси жінок та чоловіків в процесі миротворення. Загальновідомо, що насильницький конфлікт непропорційно впливає на жінок і дівчат і посилює вже існуючу гендерну нерівність і дискримінацію. Жінки також є активними учасниками миру під час збройного конфлікту, але їхня роль як ключових гравців і агентів змін у мирі здебільшого не визнається. Визнання та включення різного розуміння, досвіду та здібностей жінок у всі аспекти миротворчих операцій має важливе значення для успіху миротворчих зусиль і підтримки миру. Гендерно-чутливе лідерство також включає в себе увагу до питань насильства стосовно жінок та дівчат. У багатьох конфліктах жінки та дівчата стають жертвами насильства та сексуальних злочинів. Гендерно-чутливі лідери повинні приділяти увагу цим проблемам та допомагати жертвам насильства. Успішні миротворчі місії також потребують залучення жінок до процесу прийняття рішень та управління. Жінки можуть вносити унікальний внесок в миротворення, оскільки вони частіше за чоловіків зосереджуються на потребах громади та родини. У статті стверджується, що гендерно-чутливе лідерство має потенціал змінити гендерно нерівні результати під час миротворчої діяльності, якщо

воно підтримується навчанням, наставництвом, онлайн-ресурсами та системами оцінювання. Зрештою, автори статті рекомендують використовувати більш інклюзивний, інтерсекційний погляд на гендерно-чутливе лідерство.

Ключові слова: гендерно-чутливий підхід, гендерно-чутливе лідерство, жінки, мир, безпека.

Summary. *The article pays attention to peacemaking processes as one of the ways of settling international conflicts. Attention is drawn to the fact that the role of gender equality and sensitivity to gender issues is often underestimated in such missions. According to the authors, gender-sensitive leadership can be a key factor for a successful peacekeeping mission and achieving a peaceful resolution of the conflict. The article examines the concept and practice of gender-sensitive leadership within the framework of a gender-sensitive approach, and assesses its potential for contributing to peacekeeping operations and processes. Gender-sensitive leadership includes paying attention to issues of gender equality and understanding that gender roles and stereotypes can influence the dynamics of conflict. This means that leaders must understand and consider the needs and interests of women and men in the peacemaking process. It is well known that violent conflict disproportionately affects women and girls and exacerbates existing gender inequality and discrimination. Women are also active peace actors in armed conflict, but their role as key players and agents of change in peace is largely unrecognized. Recognizing and incorporating the diverse understandings, experiences and capabilities of women in all aspects of peacekeeping operations is essential to the success of peacekeeping and peacekeeping efforts. Gender-sensitive leadership also includes attention to issues of violence against women and girls. In many conflicts, women and girls are victims of violence and sexual crimes. Gender-sensitive leaders must pay attention to these issues and help victims of violence. Successful peacekeeping*

missions also need to involve women in decision-making and governance. Women can make a unique contribution to peacemaking because they are more likely than men to focus on community and family needs. The paper argues that gender-sensitive leadership has the potential to transform gender-unequal outcomes in peacekeeping when supported by training, mentoring, online resources and evaluation systems. Ultimately, the authors recommend a more inclusive, intersectional approach to gender-sensitive leadership.

Key words: *gender-sensitive approach, gender-sensitive leadership, women, peace, security.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Війни останніх двох десятиліть посилили усвідомлення вразливості некомбатантів у військових конфліктах. Цивільні особи в кожному великому конфлікті регулярно стають мішенями в якості тактики ведення війни. Жінки не уникли цього нападу – фактично, у багатьох конфліктах жінки були особливими мішенями, оскільки збройні сили намагалися деморалізувати своїх опонентів. Водночас жінки майже не беруть участі в політичних переговорах щодо припинення конфліктів. Вони також не залучені до багатьох посередницьких заходів. Як наслідок, особлива турбота про проблеми жінок часто не приділяється мирним врегулюванням, що перешкоджає процесам реконструкції та примирення. За даними гендерної статистики ООН, роль жінок у миротворчих місіях зростає починаючи з 1948 року. У період з 1992 по 2019 рік жінки становили в середньому 13% учасників переговорів, 6 % посередників і 6% підписантів у основних мирних процесах у всьому світі. У 1993 році жінки становили 1% військовослужбовців. Станом на листопад 2021 року жінки становили 5,6% військових контингентів та 19,57% військових експертів, військових спостерігачів та офіцерів штабу [1]. За даними Управління Верховного комісара з прав людини. ООН (2022), близько семи з кожних десяти мирних

процесів не включали жодної жінки-посередника або жінки-підписанта [2, с. 11]. У 2021 році представництво жінок у мирних процесах становило 19% порівняно з 23 % у 2020 році [2, с. 23]. З п'яти мирних процесів під керівництвом або спільною організацією ООН у 2021 році два очолили жінки-медіатори, і всі п'ять проводили консультації з громадянським суспільством і отримали гендерну експертизу [2, с. 24]. У 2021 році 8 із 25 мирних угод (32%), укладених у всьому світі у 2021 році, включали положення, що стосуються жінок, дівчат і статі, що є збільшенням порівняно з 26% у 2020 році. Станом на грудень 2021 року в усьому світі 26% національних парламентаріїв становлять жінки. У країнах, які постраждали від конфлікту та постконфліктних країн, представництво жінок у парламенті нижче – 21% [2, с. 50]. Як зазначається в доповіді генерального секретаря ООН (2022): представництво жінок у місцевих органах влади є вищим, ніж на національному рівні. У 2021 році жінки займали 34% виборних місць у місцевих дорадчих органах у всьому світі та 22 % и в країнах, які постраждали від конфлікту. Станом на липень 2022 року жінки обіймали посади глав держав і/або урядів лише у 27 країнах. У постконфліктних країнах із законодавчими гендерними квотами представництво жінок у парламенті становить 24%, порівняно з 18% в країнах, де квоти не запроваджено. На місцевому рівні, де законодавчо запроваджено гендерні квоти, представництво жінок становить 27%, порівняно з 11% в країнах, де їх немає. У 2021 році жінки становлять 22% міністрів у всьому світі та 18% у постраждалих і постконфліктних країнах. У країнах, які постраждали від конфлікту, жінки становили 16% членів національних оперативних груп. З 2020 по 2021 рік спостерігалось зменшення участі жінок у керівних та управлінських структурах, які опікуються проблемами біженців та внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [3].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Гендерно-чутливі підходи в миротворчих місіях на початку 21-го століття стали широко обговорюваним питанням у науковій та практичній літературі. Згідно з дослідженням, проведеним Міжнародним центром дослідження конфліктів та миру (International Center for Research on Women [4]), включення жінок у миротворчі місії може забезпечити більшу ефективність і стійкість діяльності миротворців. Жінки мають свій власний досвід та підходи до вирішення конфліктів, які можуть знайти використання в миротворчій діяльності. Також дослідження свідчать про те, що гендерно-чутливі підходи в миротворчих місіях можуть забезпечити більшу захищеність жінок та дівчат від насильства та зловживання у зоні конфлікту. Це можна досягти шляхом забезпечення захисту жінок та дівчат від сексуального насильства та зловживання. Згідно з дослідженням, проведеним Фондом ООН у сфері насильства щодо жінок, гендерно-чутливі підходи в миротворчих місіях також можуть сприяти підвищенню участі жінок у процесах миротворення та розбудови миру [5]. Це може бути досягнуто шляхом підтримки жіночих груп та забезпечення їхньої участі у прийнятті рішень. Крім того, дослідження показують, що гендерно-чутливі підходи можуть забезпечити більшу ефективність миротворчих місій шляхом врахування різних потреб та перспектив чоловіків і жінок.

Сучасний аналіз питань війни та миру часто спирається на ідею безпеки людини — на додаток до національної безпеки — для того, щоб зосередитися на особі, а також на зв'язках між окремими особами та групами всередині суспільства. Залучення жінок все частіше стає важливим елементом для розуміння коренів конфлікту, а також для розробки інноваційних, життєздатних рішень, які можуть допомогти встановити стійкий мир [6]. Важливість залучення гендеру до розбудови миру не обмежується лише усуненням порушень прав людини жінок або вирішенням економічних, соціальних чи потреб жінок у сфері

справедливості. Натомість для багатьох гендерна перспектива представляє розбудову миру як процес залучення. Майже 15-ть років минуло з моменту публікації Збірника інформаційно-методичних матеріалів DCAF, ОБСЄ/БДПІЛ та Міжнародного навчального та науково-дослідного інституту ООН щодо поліпшення становища жінок «Гендерні питання у секторі безпеки», який був опублікований вперше у 2008 році [7-12]. З того часу десятки тисяч співробітників сектору безпеки та правосуддя по всьому світу отримали відповідну підготовку з питань гендерної рівності, десятки країн світу прийняли національні плани дій (НПД) з виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека», а також були прийняті важливі нові законодавчі акти на національному рівні та міжнародні стандарти, спрямовані на подолання гендерної нерівності та дискримінації. Станом на початок 2023 року вже 104 країни (зі 192, які прийняли її) розробили національні плани дій щодо виконання резолюції (рис. 1) [13].

Протягом останнього десятиліття у секторі безпеки та правосуддя значно підвищився рівень обізнаності з гендерних питань та питань жінок, їм приділяється значно більша увага. Покращилася ситуація у світі щодо більш збалансованої кількості чоловіків і жінок у багатьох інституціях сектору безпеки та правосуддя, зокрема у країнах, які не відносяться до північного регіону [14]. Жінки тепер отримують вищі посади, зміцнилися внутрішні механізми та механізми зовнішнього нагляду, спрямовані на боротьбу з дискримінацією, домаганнями, експлуатацією та зловживаннями за ознакою статі. Завдяки таким заходам ці інституції стали більш інклюзивними та репрезентативними, а також здатні більш ефективно виконувати покладені на них завдання щодо сприяння забезпеченню гендерної рівності [15]. Втім, низка світових аналітичних досліджень свідчить про те, що на шляху до досягнення гендерної рівності та подолання гендерної дискримінації лишаються серйозні проблеми як в межах сектору безпеки та правосуддя, так і в суспільстві в цілому [16]. Заходи, спрямовані

на розширення доступу жінок до забезпечення безпеки та правосуддя та їх участі у відповідних процесах, часом носять суто символічний характер та не призводять до реальних змін. Більш того, у багатьох регіонах земної кулі політичні можливості для забезпечення залучення різних верств населення, рівності та прав людини обмежені внаслідок посилення заходів безпеки, пов'язаних із боротьбою з насильницьким екстремізмом, та активного опору прогресивним соціальним змінам в сфері прав жінок та гендерної рівності.

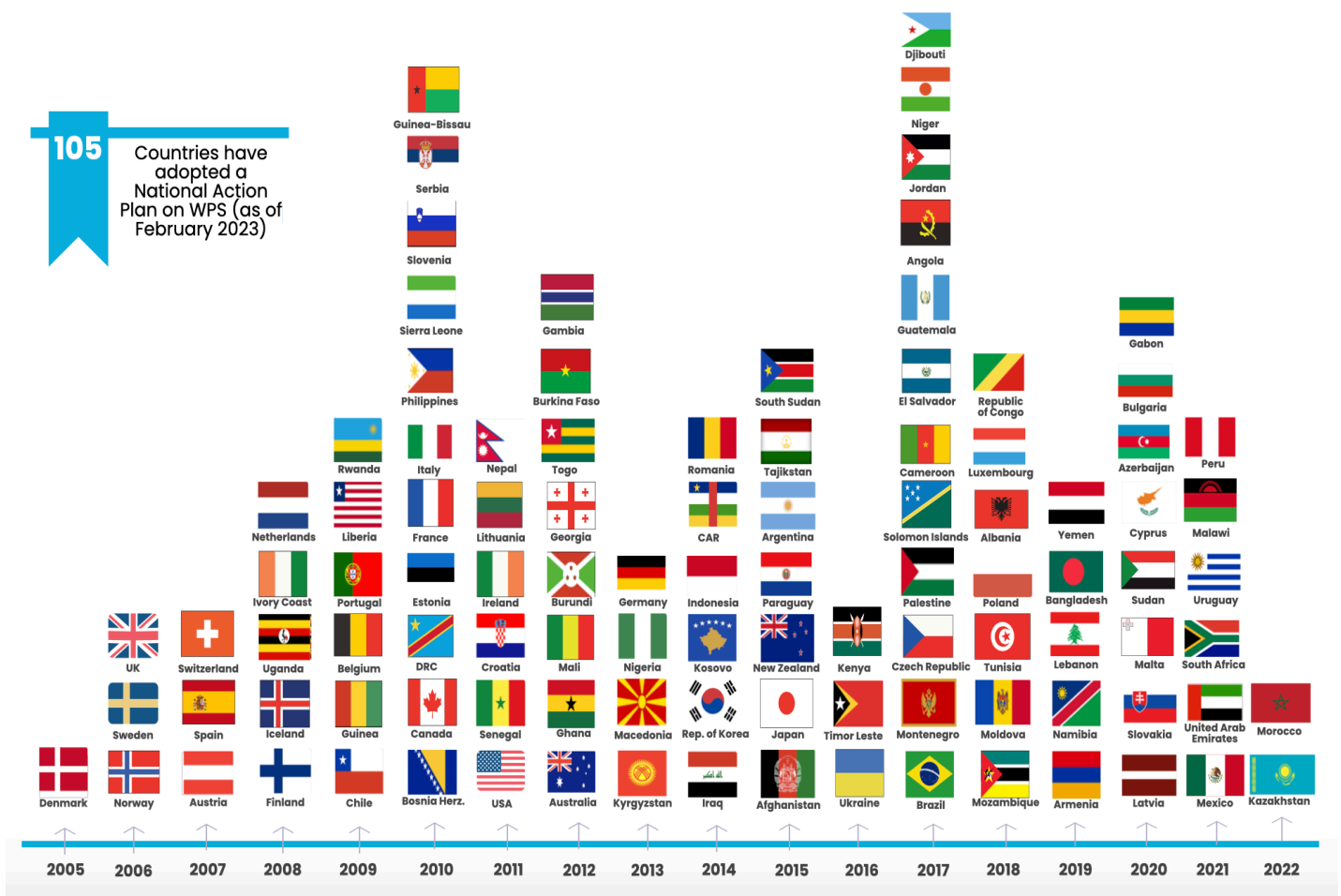


Рис. 1. Країни, які прийняли Національний план дій щодо WPS (станом на лютий 2023 р.)

Джерело: Explore by country. URL: <https://1325naps.peacewomen.org>

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті – визначити роль, досвід та здібності жінок у всіх аспектах миротворчих операцій; проаналізувати концепції та практики гендерно-чутливого

лідерства, оцінити їх потенціал та перспективи в напрямку забезпечення миротворчих місій; з'ясувати вплив гендерних проблем на постконфліктний період.

Викладення основного матеріалу дослідження. Загальновідомо, що насильницький конфлікт непропорційно впливає на жінок і дівчат і посилює вже існуючу гендерну нерівність і дискримінацію. Жінки також є активними учасниками миру під час збройного конфлікту, але їхня роль як ключових гравців і агентів змін у мирі здебільшого не визнається. Визнання та включення різного розуміння, досвіду та здібностей жінок у всі аспекти миротворчих операцій має важливе значення для успіху миротворчих зусиль і підтримки миру. Миротворчі операції ООН уповноважені Радою Безпеки виконувати резолюції Ради Безпеки щодо жінок, миру та безпеки в усіх миротворчих функціях. Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000) була першою резолюцією, яка визнала непропорційний і унікальний вплив збройних конфліктів на жінок і дівчат, визнала внесок жінок і дівчат у запобігання конфліктам, підтримку миру, розв'язання конфліктів і розбудову миру, а також підкреслила важливість їх рівноправності і повну участь як активних учасників миру та безпеки. Дев'ять наступних резолюцій щодо жінок, миру та безпеки (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493), які підкреслюють важливість лідерства та значущої участі жінок у запобіганні та вирішенні конфліктів; усунення наслідків сексуального насильства; сприяння розробці та використанню заходів і стандартів для моніторингу виконання мандатів щодо жінок, миру та безпеки; навчання та розвиток потенціалу з питань гендерної рівності та жінок, миру та безпеки для миротворчого персоналу; більш повне залучення громадянського суспільства та забезпечення кращого розуміння гендерної динаміки конфлікту. Україна приєдналася до основних міжнародних документів з гендерної рівності, розширення прав та можливостей жінок і прав людини та інтегрувала ці зобов'язання в низку нормативно-правових актів. Зокрема,

приєдналася до Пекінської платформи дій [17]; ратифікувала Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – КЛДЖЗ) та її Факультативний протокол; локалізувала Цілі сталого розвитку (ЦСР), включивши питання про гендерну рівність у 10 цілей з 17, 25 завдань з 86 та 45 індикаторів зі 172; підписала Угоду про асоціацію з Європейським Союзом; ратифікувала Загальну декларацію прав людини, Європейську конвенцію з прав людини та Європейську соціальну хартію; підписала Стамбульську конвенцію про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству. Кабінет Міністрів України схвалив розпорядження, про приєднання Уряду України до Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕПК), започаткованої на 72-й сесії Генеральної Асамблеї ООН 18 вересня 2017 року в місті Нью-Йорк (США). Приєднання до ЕПК – важливий крок у виконанні зобов'язання щодо зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, узятого Україною в межах участі в міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц», до якої Україна приєдналася в серпні 2020 року. Гендерне законодавство в Україні почало активно розвиватися з 1995 року, коли була затверджена Пекінська декларація, ухвалена на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. У 1996 році ухвалено Конституцію України, у статті 24 якої вперше згадано питання рівності прав і можливостей жінок та чоловіків. Окрім того, з 2001 року в національне законодавство України внесені суттєві зміни, які стосуються запровадження політики гендерної рівності та прав людини. Так, ухвалено низку законів України, зокрема: Закон України «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 рік); Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 рік); Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації» (2012 рік); Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 рік); новий Виборчий кодекс України (2019 рік), який передбачає обов'язкову 40 % гендерну квоту для партійних виборчих списків.

Сприяння гендерній рівності та інтеграція гендерної перспективи в миротворчі операції ґрунтується на десятиліттях активності та розробки політики. Конвенція про ліквідацію дискримінації щодо жінок (CEDAW) 1979 року та Пекінська платформа дій 1995 року на початку підтвердили, що гендерна рівність і реагування на гендерні питання є важливими для сталого миру. Цей зв'язок був ще більше зміцнений як десятьма резолюціями Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки (WPS) з 2000 року, так і Загальною рекомендацією 30 CEDAW, яка роз'яснює зобов'язання держав згідно з Конвенцією до, під час і після конфлікту [18]. Проте реалізація порядку денного WPS по всьому світі була млявою, і останні тенденції свідчать про те, що є потенціал для відступу. В 2020 році, наприклад, було значне зростання світових військових витрат та витрат на озброєння, що є індикатором посилення мілітаризації, яка тісно пов'язана з гендерною нерівністю [19]. Реалізація порядку денного WPS також відстає в миротворчих операціях ООН: повідомлення про сексуальну експлуатацію та насильство з боку миротворців залишаються поширеними, і багато миротворців самі продовжують повідомляти, що стикаються з сексуальні домагання та дискримінацією [20]. Щоб вирішити ці проблеми, ООН і держави-члени повинні визнати, як гендерна дискримінація та упередженість відчуваються та зберігаються через миротворчі структури. Для цього потрібно не лише звернути увагу на те, як жінки-миротворці можуть підвищити оперативну ефективність миротворчих операцій, але також серйозно поставитися до досвіду та перспектив жінок-миротворців, зокрема того, як це впливає на їхнє особисте життя, безпеку, добробут і кар'єрні перспективи. Коротше кажучи, вирішення цих проблем вимагає звернення до структурної природи гендерної нерівності в миротворчих операціях, тобто до нерівності, яка існує на рівні групи і може бути свідомо чи несвідомо вбудована в інституційну практику. Лідерство як у ширшій системі ООН, так і в миротворчих операціях зокрема є невід'ємною

частиною реалізації цього трансформаційного підходу. Ініціативи щодо підвищення гендерної рівності або реалізації порядку денного WPS зазвичай зазнають невдачі, якщо їм не вистачає підтримки з боку керівництва, як у місії, так і в штаб-квартирі [21]. Лідери можуть навіть ненавмисно відтворювати інституційні культури, які маргіналізують проблеми щодо гендерної рівності.

У контексті миротворчої діяльності ООН гендерно-чутливе керівництво покладає на лідерів усіх рівнів обов'язок усвідомлювати та реагувати на упередження та дискримінацію, які впливають на миротворчі операції та миротворці, які в них служать. Воно вимагає від керівників спроможності та стимулу впроваджувати на робочому місці методи, які пом'якшують та покращують умови, що призводять до гендерно нерівних результатів. Це також вимагає розробки механізмів підзвітності, щоб гарантувати, що гендерна чутливість є безперервним та інституційним процесом. Гендерно-чутливі лідери виходять за рамки пасивної підтримки гендерно-чутливої політики; натомість вони є рушійними силами значущих змін.

Що таке гендерно-чутливе лідерство? Академія Фольке Бернадотта (FBA) уряду Швеції визначає гендерно-чутливого лідера як особу на керівній чи керівній посаді, яка активно працює над досягненням рівності для всіх жінок і чоловіків як на робочому місці, так і в діяльності [22, с. 1]. Працюючи з цим визначенням, FBA визначає п'ять основних «дій» гендерно-чутливих лідерів: (1) показ прикладу; (2) встановлення пріоритетів і стратегій; (3) чітке та переконливе спілкування; (4) управління та розвиток персоналу, ресурсів і діяльності; і (5) відповідальність за себе та інших (рис. 2).

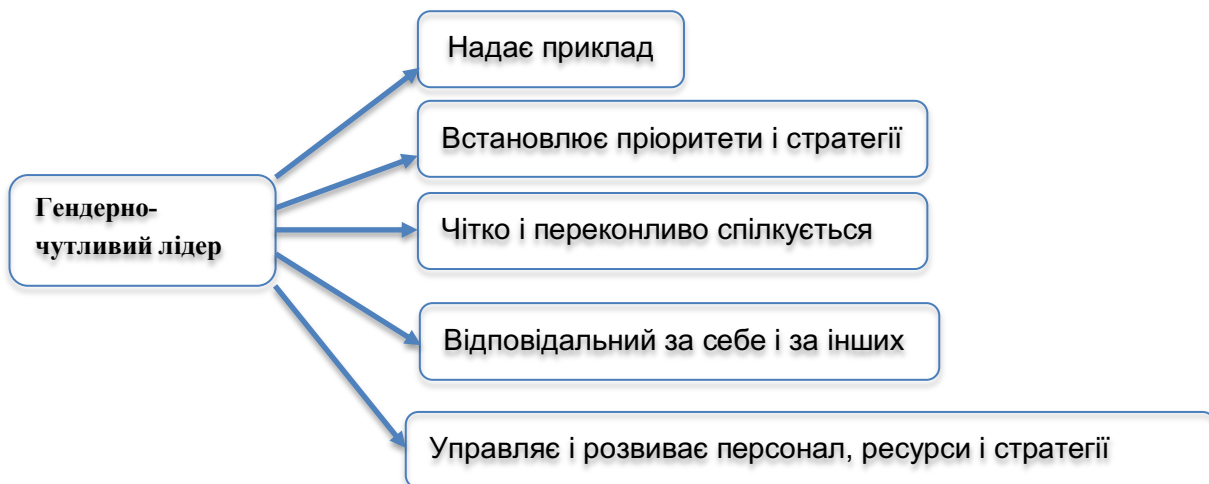


Рис. 2. Основні «дії» гендерно-чутливого лідера

Джерело: OSCE and FBA, “OSCE Gender Responsive Leadership Programme”

За допомогою цих дій гендерно-чутливе керівництво прагне забезпечити, щоб робоче місце було безпечним, справедливим, рівноправним, і що всі робочі операції сприяють гендерній рівності [23].

Отже, лідерство з урахуванням гендерних аспектів – це те, чим повинні займатися як жінки, так і чоловіки на керівних посадах. Програми, що сприяють гендерно-чутливому лідерству, не слід ототожнювати з програмами розширення прав і можливостей та участі, спрямованих на посилення представництва жінок на керівних посадах. Останні ґрунтуються на стратегіях гендерного паритету, які часто підкреслюють, що збільшення кількості жінок на керівних посадах за своєю суттю може привернути увагу місій до гендерних та жіночих питань. Гендерно-чутливе лідерство натомість наголошує на ролі як жінок, так і чоловіків на виконавчих і управлінських посадах. У підтримці миру особа, яка займає виконавчу або керівну посаду, розуміється як особа, яка безпосередньо керує людьми або реалізацією програм як у місіях, так і в штаб-квартирі. Гендерна політика для миротворчих операцій, пов’язана з WPS, часто стикається з негативною реакцією. З цієї причини FBA провело опитування, щоб оцінити

найефективнішу термінологію. Термін «гендерно чутливий» був оцінений як більш доступний для ключових аудиторій. «Чутливий» вимір зокрема використовується для вказівки на те, що лідери повинні реагувати на існуючі структурні умови. Там, де лідери не реагують на існуючу нерівність, дискримінація та гендерні упередження зберігаються. Хоча «гендер» часто помилково вважають кодом для «жінок», ті, хто розробляє набори інструментів лідерства з урахуванням гендерних аспектів, прийняли ширший і всеохоплюючий підхід. Наприклад, гендерно-чутливі лідерські ініціативи ФВА спрямовані на рівність як для жінок, так і для чоловіків і забезпечують простір для включення більш детального розуміння того, як влада та дискримінація впливають на мирні процеси [24, с. 19].

Роль гендерно-чутливого лідерства у миротворчих місіях. Як зазначається в стратегії ООН щодо гендерного паритету, досягненню гендерної рівності «заважає відсутність стійкої політичної волі та підзвітності, відсутність супутніх заходів і сприятливих умов для реальних реформ, а також опір з боку ключових учасників» [25]. Гендерно-чутливе лідерство зосереджується на деяких із цих бар'єрів, включаючи ролі та ставлення ключових зацікавлених сторін і лідерів. Гендерно-чутливе керівництво виходить за межі зусиль щодо гендерного паритету, зосереджених лише на збільшенні представництва жінок у миротворчих діях. Ці зусилля часто ґрунтуються на припущеннях про вроджені здібності жінок без розгляду того, як їх суттєво залучити, забезпечити, щоб вони могли ефективно виконувати свої ролі, і боротися з дискримінацією, з якою вони можуть стикатися. Дослідження останніх років виявили, що просте збільшення кількості жінок у миротворчих операціях мало допомогло протистояти патріархальному середовищу, яке може бути ворожим до присутності жінок [26]. У цьому середовищі жінки-миротворці-військові та поліцейські продовжують повідомляти про домагання, відсутність просування по службі або розвиток кар'єри, табу та стигми [27]. Як влучно

резюмував Фонд Ініціатива Елсі (Elsie initiative) для жінок у миротворчих операціях, «жінки часто виявляються на тому, що виконують чорну роботу у ворожому робочому середовищі, в якому вище керівництво не демонструє жодних зобов'язань щодо гендерної рівності» [28, с. 23].

Гендерно-чутливе керівництво також може боротися з негативними поглядами на стратегії гендерного паритету, які поширені в секторі безпеки. Деякі практики сектору безпеки ставлять під сумнів ці стратегії через підвищення фізичного ризику, з яким стикаються жінки-миротворці, і потенційну можливість зниження оперативної ефективності, якщо гендерна рівність ставиться в пріоритет над оперативними цілями [29]. Це частково пояснюється переконанням, що жінкам надаються можливості для досягнення представницьких цілей, а не тому, що вони мають необхідні навички. Проте дані свідчать про те, що жінки-миротворці недостатньо використовуються або виконують ролі, які не відповідають їхньому досвіду та знанням. Наприклад, існує поширене припущення, що жінки-миротворці вносять у місії вроджені «жіночі» якості, що може призвести до призначення їх на гендерні або захисні ролі, навіть якщо вони не мають досвіду в цих сферах. Коли лідери розуміють, як такі гендерні припущення та ставлення впливають на миротворчу діяльність, вони можуть активно боротися з ними. Крім того, гендерно-чутливе лідерство може допомогти зняти тягар «гендерної чутливості» з окремих жінок. Жінки-миротворці постійно повідомляють про подвійний тягар, який лягає на них, оскільки вони розглядаються як фізичне втілення гендерного мейнстрімінгу в миротворчій діяльності. Гендерно-чутливе керівництво також може виступати проти ідеї, що гендерний мейнстрімінг є лише відповідальністю координаторів із гендерних питань та радників з гендерних питань, а не всього персоналу місії [30].

Одне з важливих питань щодо гендеру та конфлікту можна сформулювати так: як конфлікт впливає на чоловіків і жінок через їхні ролі,

потреби, пріоритети, статус і доступ до влади чи правових структур? Певною мірою ролі та потреби можуть відображати біологічні відмінності, але здебільшого стать і різні ролі, пріоритети, типи статусу та доступ жінок і чоловіків визначаються суспільством. Наприклад, у багатьох культурах хлопчиків заохочують прийняти чоловічі ідеали твердості, сили, хоробрості та агресивності. Ці ідеали пропагують чоловічий статус воїна та підготовку до війни як основну складову мужності. З іншого боку, від дівчат часто очікують, що вони будуть доглядати за дітьми, створювати сім'ї та брати активну участь у місцевих громадах, а не на національній політичній арені. Такі очікування підкріплюються інституційними нормами та ставленням. Однак важливо розуміти те, що гендер — це засвоєні ролі та очікування внаслідок того, що ви є чоловіком чи жінкою. Протягом більшої частини історії чоловіків вважали і особами, які приймають рішення, і солдатами. Досвід жінок на війні мало зрозумілий. Міжнародна спільнота лише нещодавно звернула увагу на потенційний внесок жінок у розбудову миру та на труднощі, з якими жінки стикаються під час війни. Гендерний погляд на війну та мир дозволяє нам розкрити ефект виключення жінок та дослідити вплив цього виключення на розбудову миру. Важливо підкреслити, що таке виключення не лише визначає, хто сидить за столом переговорів, але й відображає відсутність доступу до ресурсів (включно з інформацією та знаннями).

Зміна природи війни з 1980-х років особливо негативно вплинула на тих, хто є найбільш уразливим. Хоча «чоловіки частіше гинуть під час конфліктів (хоча б тому, що учасники бойових дій — переважно чоловіки) - співвідношення жінок і чоловіків, які гинуть як прямий наслідок насильницького конфлікту, значно зросло в епоху після холодної війни — тобто відносно більше жінок гине як прямий наслідок війни» [31, с. 6]. Не менш важливими є непрямі витрати насильницького конфлікту. Хоча жінки та дівчата рідше стають жертвами більшості типів фізичного насильства на

полі бою (бойові поранення, тортури тощо), вони, як правило, стають об'єктами сексуального та домашнього насильства у набагато більшій кількості — як під час так і після війни. Під час геноциду в Руанді 1994 року було виявлено, що майже 75% жінок зазнали сексуального насильства, як правило, у формі згвалтування окремими чоловіками або групами чоловіків [32, с. 26-27]. Окрім сексуального насильства та примусового викрадення в сексуальне рабство, примусове переміщення також є ключовою тактикою сучасної війни. Під час війни жінки також можуть непропорційно страждати через відсутність доступу до основних послуг, медичної допомоги, їжі чи чистої води. Коли чоловіки йдуть воювати (або їх змушують воювати), жінки залишаються піклуватися про сім'ю — часто без доступу до великого доходу, якщо взагалі є, без права власності на будь-яку землю чи майно, а також без доступу до основних послуг чи інформації. Ці наслідки посилюються, коли сім'ї та громади переміщуються. І коли війна закінчується, жінки часто стають жертвами домашнього насильства з боку солдатів, що повертаються, або вони можуть втратити чоловіків-годувальників. У книзі «Жінки та війна: влада та захист у 21-му столітті» автори зазначають, що втрати для жінок є особливо великими після завершення конфліктів: «Нещодавні дослідження показали, що жінки страждають більше та вмирають у пропорційно більшій кількості, ніж чоловіки через порушення прав людини, зловживання, руйнування соціального порядку, відсутність медичної допомоги та наслідки економічної руйнації» [31, с. 7].

Згвалтування було характерною рисою війни протягом тривалого часу, і є численні історичні приклади, коли солдати, озброєні актори та цивільні особи брали участь у цих насильствах. Наприклад, приблизно 200 000 «жінок для втіхи» були насильно призвані в сексуальне рабство японською армією з 1928 року до кінця Другої світової війни [33]. Багато жінок досі вимагають компенсації та офіційних вибачень від японського

уряду за ці зловживання. В іншому відомому випадку близько 200 000 - 400 000 бенгальських жінок були зґвалтовані пакистанськими солдатами після того, як Бангладеш проголосив свою незалежність від Пакистану на початку 1970-х років. Цифри зґвалтованих жінок під час війни в Боснії та Герцеговині є суперечливими, але коливаються від 20 000 до 50 000, і в багатьох випадках жертв тримали в рабстві в «таборах для зґвалтувань» [34]. Зовсім недавно зґвалтування використовувалося як зброя війни в конфліктах у Руанді, Сьєрра-Леоне та Демократичній Республіці Конго. Дослідники знайшли низку причин сексуального насильства під час конфлікту. Дослідження показали, що коли він використовується в стратегічних цілях як форма війни, він створює страх і травму серед населення, руйнує сім'ї та громади, а в деяких випадках служить формою «етнічної чистки», під час якої злочинці нападають на членів конкретної етнічної групи, щоб «забруднити» кровні лінії своїх жертв [35]. Наслідки такого сексуального насильства «роз'їдають тканину спільноти <...> Шкода від зґвалтування може бути руйнівною через сильну громадську реакцію на порушення та біль, який зазнають цілі родини. Шкода, яку в таких випадках завдає жінці гвалтівник, є нападом на її родину та культуру» [36]. Вирішуючи гендерні питання та конфлікти, слід також враховувати чоловіків. Хоча чоловіків, як правило, не вважають «вразливою групою населення» під час війни, вони стають жертвами бойових дій через те, що вони призвані до збройних сил чи ополченців, і, отже, з більшою ймовірністю будуть залучені до бойових дій. Крім того, чоловіки, які не є учасниками бойових дій, часто стають об'єктами масових убивств, як-от незасуджені страти чоловіків і хлопчиків у колишній Югославії в 1990-х роках. На веб-сайті під назвою «Гендерцид» йдеться про вбивства за ознакою статі, стверджується, що керовані державою масові вбивства переважно спрямовані проти чоловіків, які не є учасниками бойових дій. Гендерне пояснення цього включає аналіз того, що багато чоловіків-

солдатів схильні «фемінізувати» своїх ворогів, що часто призводить до бажання домінувати, знущатися над ними та принижувати їх. Створення цього посилення між маскуліністю та брутальністю має менше спільного бути людиною біологічно, ніж психологічно мотивація використовувати ідеалізовану гендерну роль для негативних цілей, таких як участь у законних або незаконних насильницьких діях. Сексуальне насильство над чоловіками часто занижується або не повідомляється через соціальні табу та відсутність усвідомлення цього [37].

Як гендерні проблеми впливають на постконфліктний період? У звіті Інституту миру США за 2011 рік «Гендер, конфлікти та розбудова миру» зазначається, що гендерна нерівність посилюється під час конфлікту та може зберігатися після припинення військових дій [38, с. 135]. Під час збройного конфлікту, наприклад, жінки можуть опинитися в такому становищі, щоб стати економічними постачальниками сім'ї, коли чоловіки воюють далеко. Ця роль може бути такою, до якої вони не звикли або не отримують належного в мирний час. Проте, коли чоловіки повертаються з війни, вони можуть очікувати, що жінки в їхній родині повернуться до традиційної ролі. Оскільки чоловіки та жінки борються за переосмислення своїх ролей після закінчення війни, результатом може бути зростання напруги та домашнього насильства. У суспільстві, яке оговтується від війни, інституції, які могли б допомогти жінкам, наприклад діюча цивільна поліція та соціальні служби, можуть бути слабкими. І там, де існують закони, поліція може бути не в змозі забезпечити дотримання законів у культурах, де місцева влада вважає домашнє насильство приватною справою. Або ті, хто вчинив порушення прав людини, можуть бути тими самими особами, які отримали посади в нових урядах у рамках мирної угоди. Крім того, жінки можуть страждати іншими способами. Наприклад, вони можуть втратити підтримку громади та сім'ї, стикатися з дискримінацією на роботі або не мати доступу до медичної допомоги. У багатьох країнах вдови перебувають

у особливо несприятливому становищі, оскільки вони можуть не мати законних прав на успадкування землі та майна. Навіть якщо права володіння землею існують на папері, вони можуть не існувати на практиці [39]. Як пояснюється в «Жінки, війна та мир», опублікованому ЮНІСЕФ: «Навіть у країнах, де жінкам традиційно дозволялося володіти землею, угоди, ймовірно, укладаються чоловіками. Це означає, що коли земля доступна для покупки, вдови та самотні жінки, які не мають родича чоловічої статі, можуть бути не в змозі отримати кредит, капітал та інші необхідні ресурси» [38].

Після конфлікту міжнародні донори можуть поспішити вкласти гроші в програми роззброєння, демобілізації та реінтеграції, які спрямовані на те, щоб комбатанти здали свою зброю та повернулися до місцевих громад. У цих програмах також застосовуються гендерно-чутливі підходи щодо залучення учасників бойових дій чоловіків, яким потрібна фінансова допомога, колишніх учасників бойових дій, які часто не отримують належної допомоги, а також враховуються потреби чоловіків і жінок у місцевих громадах, куди повертаються солдати. Деякі критики стверджують, що міжнародна спільнота зосереджується на роззброєнні та демобілізації чоловіків - колишніх учасників бойових дій, але приділяє менше уваги ширшим гендерним аспектам, зокрема наслідкам реінтеграції для громад і сімей, яка є важливою для довгострокової стабільності [39].

У статті про постконфліктну реконструкцію Марсія Грінберг та Елейн Цукерман стверджують, що реінтеграція має «зосереджуватися на підготовці чоловіків (і жінок) до позитивних стосунків у сім'ї та громаді, а також до ненасильницьких механізмів вирішення розбіжностей. Побудова більш мирних суспільств вимагає вирішення таких гендерних проблем, які є результатом війни» [40, с. 16]. Економіці, як правило, приділяється найбільша увага в планах реконструкції, але деякі гендерні активісти підкреслюють, що для донорських організацій вкрай важливо придивитися

до того, як економічна та соціальна політика, яку вони рекомендують, може по-різному впливати на чоловіків і жінок.

Висновки. Залучення жінок до органів прийняття рішень не є гарантією того, що до жінок загалом ставитимуться краще в даному суспільстві. Однак наявність критичної маси жінок на владних посадах може допомогти забезпечити більш сильніший голос жінок і краще врахувати їх особливі потреби, особливо в постконфліктному середовищі. Участь жінок у розробці нових законів — це ще один важливий спосіб забезпечити те, щоб їхні голоси були почуті, і щоб у ці документи були включені гендерні формулювання. Навіть коли жінки не досягають офіційних владних позицій, вони можуть бути в авангарді неформальних рухів, пов'язаних із глобальним миром і ненасильством. «Офіційна діяльність включає врегулювання конфліктів, мирні переговори, примирення, реконструкцію інфраструктури та надання гуманітарної допомоги», — зазначають Стрікленд і Дуввурі з Міжнародного центру дослідження проблем жінок. «Неформальна діяльність включає марші миру, міжгруповий діалог і сприяння міжкультурній толерантності та взаєморозуміння» [41, с. 7]. Донна Ремсі Маршалл зазначає, що жінки часто беруть на себе лідерські ролі в неформальних процесах через відсутність голосу в офіційних процесах, а також з організаціями громадянського суспільства [42, с. 12].

Відображаючи жахливе насильство проти жінок і дівчат, яке мало місце під час різних збройних конфліктів у 1990-х роках, Резолюція РБ ООН 1325 була не лише першою резолюцією ООН, яка зосереджена конкретно на жінках, мирі та безпеці, але й активно виступала за захист жінок і підкреслювала важливість залучення жінок до мирного процесу. Резолюція змінила образ жінок у конфліктних ситуаціях — від жертв до активних учасниць — як миротворців, миротворців і переговорників. Один из важливих закликів Резолюції РБ ООН 1325 є заклики до сторін збройних

конфліктів “вжити спеціальних заходів для захисту жінок і дівчат від насильства під час війни та надати їм можливості брати участь у мирних процесах як спосіб досягнення довгострокових рішень» [43]. Однак між самим законом та його реалізацією залишаються значні прогалини. Національні плани дій можуть включати підтримку таких заходів, як надання жінкам освіти та навчання для керівних посад або проведення гендерних тренінгів. У деяких випадках гендерні міркування інтегруються в інші національні стратегії. Плани розвитку європейських країн, наприклад, включають заходи щодо підтримки жіночих груп і мереж, які сприяють миру; залучати жінок до мирних переговорів; і залучити радників з гендерних питань до миротворчих місій. Однак, однією з причин відсутності прогресу в національних планах дій і більш надійного впровадження є той факт, що держави-члени ООН не несуть відповідальності за результати. Як і у випадку з багатьма іншими прийнятими резолюціями, ООН має обмежені повноваження щодо їх виконання. Організація ООН з гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, також відома як «ООН-Жінки», перебуває в авангарді програм із покращення становища жінок, судового переслідування зґвалтувань, які використовуються як зброя війни, гендерного аналізу, який має бути більше часто проводяться для проєктів розвитку, навчання гендерній чутливості на різних рівнях суспільства та поступового збільшення обрання жінок на керівні посади в уряді. Інші міжнародні органи, в тому числі Європейський парламент, Організація з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) і Велика вісімка (G8) також закликали своїх членів забезпечити більш повну участь жінок у переговорних групах, щоб гендерні перспективи включені до планів розвитку, а також щоб колишні учасники бойових дій, отримали більшу та кращу підтримку та були реалізовані.

Література

1. Women play a key role in peacekeeping operations. URL: <https://onu.delegfrance.org/women-in-peacekeeping> (дата звернення: 3.03.2023)
2. United Nations. Women and peace and security: Report of the Secretary-General (S/2022/740). URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures> (дата звернення: 3.03.2023)
3. Data come from PA-X Peace Agreements Database, accessed June 2022. Bell et. al. PA-X Codebook, Version 6. PeaceRep, University of Edinburgh, Edinburgh. 2022.
4. "International Center for Research on Women" (PDF). Candid. Retrieved 9 March 2020.
5. Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women> (дата звернення: 3.03.2023)
6. Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, "Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women", Washington, DC: GIWPS and PRIO. 2017.
7. Gender and security. DCAF. URL: <https://www.dcaf.ch/gender-and-security> (дата звернення: 3.03.2023)
8. SSR Backgrounder Series. DCAF. URL: <https://www.dcaf.ch/ssgr-series> (дата звернення: 3.03.2023)
9. Human rights, gender and the security sector. OSCE/ODIHR. URL: <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector> (дата звернення: 3.03.2023)
10. Вільні та рівні: Організація Об'єднаних Націй за рівноправність ЛГБТ-осіб. ООН. URL: <https://www.unfe.org/> (дата звернення: 3.03.2023)
11. Peace and security. UN Women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security> (дата звернення: 3.03.2023)

12. Virtual knowledge center to end violence against women and girls – security. UN Women. URL: www.endvawnow.org (дата звернення: 3.03.2023)
13. 1325 National Action Plans (NAPs). URL: <https://1325naps.peacewomen.org> (дата звернення: 3.03.2023)
14. Women, Peace and Security National Action Plan development toolkit. PeaceWomen of Women’s International League for Peace and Freedom. New York, 2003. URL: https://www.peacewomen.org/assets/file/national_action_plan_development_toolkit.pdf (дата звернення: 3.03.2023)
15. Bastick M., Whitman T. A Women’s Guide to Security Sector Reform. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF. 2013.
16. Gender and Conflict Analysis Toolkit for peacebuilders. First edition, December 2015. URL: <https://rc-services-assets.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/CR%20Gender%20Toolkit%20WEB.pdf> (дата звернення: 3.03.2023)
17. Пекінська декларація від 15 травня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 4.03.2023)
18. Swaine A., O’Rourke C. Guidebook on CEDAW General and Security. UN Women, 2015.
19. Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), “World Military Spending Rises to Almost \$2 Trillion in 2020,” April 26, 2021; UN Security Council, Women and Peace and Security – Report of the Secretary-General, UN Doc September 27, 2021.
20. Donnelly Ph., Mazurana D., Papworth E. Sexual Discrimination, Harassment, and Assault of United Nations and African Union Peacekeepers. International Peace Institute, 2022 (forthcoming).

21. Interview: UNFICYP Force Commander on Performance. URL: <https://www.un.org/en/delegate/interview-unficyp-force-commander-performance> (дата звернення: 2.03.2023)
22. Smith S. Gender-Responsive Leadership in UN Peace Operations: The Path to a Transformative Approach? URL: https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2022/02/2202_Gender-Responsive-Leadership.pdf (дата звернення: 4.03.2023)
23. OSCE Gender Responsive Leadership Programme. OSCE and FBA. URL: <https://www.osce.org/secretariat/497443> (дата звернення: 2.03.2023)
24. Kovalchuk Tetiana: mentoring programme ‘gave me ability to reveal my vulnerability’ (Virtual interviews). 2019. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/news/opinion/tetiana-kovalchuk-mentoring-programme-gave-me-ability-to-reveal-my-vulnerability/> (дата звернення: 2.03.2023)
25. System-wide Strategy on Gender Parity, October 6, 2017. P. 5.
26. Nagel R. U., Fin K., Maenza J. Peacekeeping Operations and Gender: Policies for Improvement. Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS), May 2021. URL: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/05/Peacekeeping-Operations-and-Gender-Policies-for-Improvement.pdf> (дата звернення: 2.03.2023)
27. Kumalo L. Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations. International Peace Institute, June 2021.
28. Ghittoni M., Lehouck L., Watson C. Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study. Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), July 2018.
29. Gordon E., McHugh C., Townsley J. Risks Versus Transformational Opportunities in Gender-Responsive Security Sector Reform. *Journal of Global Security Studies*. June 2021. 6, No. 2.
30. Wilén N. Female Peacekeepers’ Added Burden. *International Affairs*. November 2020. 96. No. 6 URL:

<https://portal.research.lu.se/en/publications/female-peacekeepers-added-burden> (дата звернення: 2.03.2023)

31. Kuehnast K., Oudraat Ch. de Jonge, Hernes H., Eds. *Women and War: Power and Protection in the 21st Century*. U.S. Institute of Peace, 2011.
32. Bop C. *Women in Conflict: Their Gains and Their Losses in The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation* / edited by Sheila Meintjes, Meredith Turshen, and Anu Pillay. London: Zed Books. 2001. P. 19-35.
URL: <https://genderandsecurity.org/projects-resources/research/women-conflict-their-gains-and-their-losses> (дата звернення: 2.03.2023)
33. Carpenter Ch. Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict. *Security Dialogue*. March 2006. Vol. 37, No. 1.
34. *Women, War and Peace: War Redefined*. 2011. URL: <https://genderandsecurity.org/projects-resources/filmography/women-war-and-peace-war-redefined> (дата звернення: 2.03.2023)
35. Stark L., Wessells M. Sexual violence as a weapon of war. 2012.
URL: https://www.researchgate.net/publication/230671564_Sexual_Violence_as_a_Weapon_of_War (дата звернення: 4.03.2023)
36. Theidon K., Phenicie K., Murray E. *Gender, Conflict, and Peacebuilding*. 2011. URL: <https://www.usip.org/publications/2011/09/gender-conflict-and-peacebuilding> (дата звернення: 4.03.2023)
37. Pankhurst D., Ed. *Gendered Peace: Women’s Struggles for Post-War Justice and Reconciliation*. Taylor and Francis. 2008. P. 1-30.
38. Rehn E., Johnson Sirleaf E. *Women, War and Peace*. UNICEF, New York, 2002.
39. Anderlini S. N. *Women Building Peace: What They Do, Why It Matters*. Lynne Rienner Publishers. Colorado, 2007. P. 102-111.
40. Greenberg M., Zuckerman E. The Gender Dimensions of Post-Conflict Reconstruction, in “Making Peace Work: The Challenges of Social and Economic Reconstruction,” United Nations University. 2009. Chapter 6.

41. Strickland R., Duvvury N. Gender Equity and Peacebuilding. From Rhetoric to Reality: Finding the Way. International Center for Research on Women, 2003.
42. Marshall D. R. Women in War and Peace: Grassroots Peacebuilding. Peaceworks. U.S. Institute of Peace. August 2000. No. 34.
43. Mayanja R. Armed Conflict and Women: 10 Years of Security Council Resolution 1324. UN Chronicle. 2010. No. 1.

References

1. Women play a key role in peacekeeping operations. URL: <https://onu.delegfrance.org/women-in-peacekeeping> (date of application: 3.03.2023)
2. United Nations. Women and peace and security: Report of the Secretary-General (S/2022/740). URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/facts-and-figures> (date of application: 3.03.2023)
3. Data come from PA-X Peace Agreements Database, accessed June 2022. Bell et. al. PA-X Codebook, Version 6. PeaceRep, University of Edinburgh, Edinburgh. 2022.
4. "International Center for Research on Women" (PDF). Candid. Retrieved 9 March 2020.
5. Ending violence against women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women> (date of application: 3.03.2023)
6. Georgetown Institute for Women, Peace and Security and Peace Research Institute Oslo, "Women, Peace and Security Index 2017/18: Tracking sustainable peace through inclusion, justice, and security for women", Washington, DC: GIWPS and PRIO. 2017.
7. Gender and security. DCAF. URL: <https://www.dcaf.ch/gender-and-security> (date of application: 3.03.2023)

8. SSR Backgrounder Series. DCAF. URL: <https://www.dcaf.ch/ssgr-series> (date of application: 3.03.2023)
9. Human rights, gender and the security sector. OSCE/ODIHR. URL: <https://www.osce.org/odihr/human-rights-gender-and-the-security-sector> (date of application: 3.03.2023)
10. Vilni ta rivni: Orhanizatsiia Obiednanykh Natsii za rivnopravnist LHBT-osib. OON. URL: <https://www.unfe.org/> (date of application: 3.03.2023)
11. Peace and security. UN Women. URL: <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security> (date of application: 3.03.2023)
12. Virtual knowledge center to end violence against women and girls – security. UN Women. URL: www.endvawnow.org (date of application: 3.03.2023)
13. 1325 National Action Plans (NAPs). URL: <https://1325naps.peacewomen.org> (date of application: 3.03.2023)
14. Women, Peace and Security National Action Plan development toolkit. PeaceWomen of Women’s International League for Peace and Freedom. New York, 2003. URL: https://www.peacewomen.org/assets/file/national_action_plan_development_toolkit.pdf (date of application: 3.03.2023)
15. Bastick M., Whitman T. A Womens Guide to Security Sector Reform. Washington, DC: Inclusive Security and DCAF. 2013.
16. Gender and Conflict Analysis Toolkit for peacebuilders. First edition, December 2015. URL: <https://rc-services-assets.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/CR%20Gender%20Toolkit%20WEB.pdf> (date of application: 3.03.2023)
17. Pekinska deklaratsiia vid 15 travnia 1995 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (date of application: 4.03.2023)

18. Swaine A., ORourke C. Guidebook on CEDAW General and Security. UN Women, 2015.
19. Stockholm International Peace Research Institute (SIPRI), “World Military Spending Rises to Almost \$2 Trillion in 2020,” April 26, 2021; UN Security Council, Women and Peace and Security – Report of the Secretary-General, UN Doc September 27, 2021.
20. Donnelly Ph., Mazurana D., Papworth E. Sexual Discrimination, Harassment, and Assault of United Nations and African Union Peacekeepers. International Peace Institute, 2022 (forthcoming).
21. Interview: UNFICYP Force Commander on Performance. URL: <https://www.un.org/en/delegate/interview-unficyp-force-commander-performance> (date of application: 2.03.2023)
22. Smith S. Gender-Responsive Leadership in UN Peace Operations: The Path to a Transformative Approach? URL: https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/2022/02/2202_Gender-Responsive-Leadership.pdf (date of application: 4.03.2023)
23. OSCE Gender Responsive Leadership Programme. OSCE and FBA. URL: <https://www.osce.org/secretariat/497443>(date of application: 2.03.2023)
24. Kovalchuk Tetiana: mentoring programme ‘gave me ability to reveal my vulnerability (Virtual interviews). 2019. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/news/opinion/tetiana-kovalchuk-mentoring-programme-gave-me-ability-to-reveal-my-vulnerability/> (date of application: 2.03.2023)
25. System-wide Strategy on Gender Parity, October 6, 2017. P. 5.
26. Nagel R. U., Fin K., Maenza J. Peacekeeping Operations and Gender: Policies for Improvement. Georgetown Institute for Women, Peace and Security (GIWPS), May 2021. URL: <https://giwps.georgetown.edu/wp-content/uploads/2021/05/Peacekeeping-Operations-and-Gender-Policies-for-Improvement.pdf> (date of application: 2.03.2023)

27. Kumalo L. Perceptions and Lived Realities of Women Police Officers in UN Peace Operations. International Peace Institute, June 2021.
28. Ghittoni M., Lehouck L., Watson C. Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study. Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), July 2018.
29. Gordon E., McHugh C., Townsley J. Risks Versus Transformational Opportunities in Gender-Responsive Security Sector Reform. *Journal of Global Security Studies*. June 2021. 6, No. 2.
30. Wilén N. Female Peacekeepers Added Burden. *International Affairs*. November 2020. 96. No. 6 URL: <https://portal.research.lu.se/en/publications/female-peacekeepers-added-burden> (date of application: 2.03.2023)
31. Kuehnast K., Oudraat Ch. de Jonge, Hernes H., Eds. *Women and War: Power and Protection in the 21st Century*. U.S. Institute of Peace, 2011.
32. Bop C. *Women in Conflict: Their Gains and Their Losses in The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation* / edited by Sheila Meintjes, Meredith Turshen, and Anu Pillay. London: Zed Books. 2001. P. 19-35. URL: <https://genderandsecurity.org/projects-resources/research/women-conflict-their-gains-and-their-losses> (date of application: 2.03.2023)
33. Carpenter Ch. Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict. *Security Dialogue*. March 2006. Vol. 37, No. 1.
34. *Women, War and Peace: War Redefined*. 2011. URL: <https://genderandsecurity.org/projects-resources/filmography/women-war-and-peace-war-redefined> (date of application: 2.03.2023)
35. Stark L., Wessells M. *Sexual violence as a weapon of war*. 2012. URL: https://www.researchgate.net/publication/230671564_Sexual_Violence_a_s_a_Weapon_of_War (date of application: 4.03.2023)

36. Theidon K., Phenicie K., Murray E. Gender, Conflict, and Peacebuilding. 2011. URL: <https://www.usip.org/publications/2011/09/gender-conflict-and-peacebuilding> (date of application: 4.03.2023)
37. Pankhurst D., Ed. Gendered Peace: Womens Struggles for Post-War Justice and Reconciliation. Taylor and Francis. 2008. P. 1-30.
38. Rehn E., Johnson Sirleaf E. Women, War and Peace. UNICEF, New York, 2002.
39. Anderlini S. N. Women Building Peace: What They Do, Why It Matters. Lynne Rienner Publishers. Colorado, 2007. P. 102-111.
40. Greenberg M., Zuckerman E. The Gender Dimensions of Post-Conflict Reconstruction, in "Making Peace Work: The Challenges of Social and Economic Reconstruction," United Nations University. 2009. Chapter 6.
41. Strickland R., Duvvury N. Gender Equity and Peacebuilding. From Rhetoric to Reality: Finding the Way. International Center for Research on Women, 2003.
42. Marshall D. R. Women in War and Peace: Grassroots Peacebuilding. Peaceworks. U.S. Institute of Peace. August 2000. No. 34.
43. Mayanja R. Armed Conflict and Women: 10 Years of Security Council Resolution 1324. UN Chronicle. 2010. No. 1.