Гендерні конфлікти: особливості конфліктів між чоловіками та жінками в миротворчих місіях ООН з підтримки миру і безпеки, шляхи їх вирішення

Дмитро Романишин
здобувач 1 курсу, гр. МЕН/ОРГ-23м-дст,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: RomanyshynDY@krok.edu.ua
Ірина Мала
старший викладач кафедри управлінських технологій,
старший викладач кафедри маркетингу та поведінкової економіки,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: IrynaMB@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-00030773-5336

Актуальність дослідження. Незважаючи на глобальні зусилля, щодо створення рівних умов у всіх сферах життєдіяльності для жінок та чоловіків, тобто створення гендерної рівності, важливо визнати, що все таки роль чоловіка залишається домінантною в переважній більшості країн світу і тому гендерні конфлікти часто мають місце. Деякі міжнародні організації, в тому числі ООН створили низку правил та принципів для уникнення гендерних конфліктів, на що звертається особлива увага персоналу, який працює в Організації. Проте, незважаючи на всі зусилля, звичайно гендерні конфлікти в Місіях ООН все ж таки трапляються. Тому засоби та методи розв'язування складних гендерних ситуацій всередині організації та при взаємодії з місцевим населенням з урахуванням сучасних тенденцій матимуть актуальність.

Об'єктом дослідження є особливості конфліктів між чоловіками та жінками на робочому місці в мультинаціональному та постконфліктному середовищі.

Предметом дослідження: методи та засоби вирішення конфліктів між чоловіками та жінками в миротворчих місіях ООН з підтримки миру і безпеки всередині організації та у взаємодії з місцевим населенням, шляхи їх вирішення.

Метою дослідження є розробка практичних рекомендації щодо методів та заходів за для вирішення гендерних конфліктів в Миротворчих місіях ООН.

Для досягнення мети дослідження в роботі поставлено та вирішено наступні завдання:

• аналіз причин виникнення гендерних конфліктів;

• аналіз методів та засобів для вирішення гендерних конфліктів;

• актуалізація практичних рекомендацій для попередження гендерних конфліктів.

Інформаційна база досліджень: Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 від 31 жовтня 2000 року [1]., доповідь ООН-Жінки «Аналіз гендерних конфліктів», січень 2022 року [2], публікація ООН-Жінки «Інструменти аналізу гендеру, кризи і конфлікту [3].

Методологія дослідження. У роботі було використано теоретичні методи аналізу та узагальнення, емпіричний метод спостереження.

Етапи та результати дослідження.

Гендерні конфлікти в мультинаціональних колективах та постконфліктних середовищах можуть виникати з різних причин і мати різні форми прояву. Деякі з основних особливостей конфліктів між чоловіками та жінками включають:

1. Статеві стереотипи: Чоловіки та жінки можуть зіштовхуватися зі стереотипами щодо своєї ролі на роботі, очікувань від них та їх здібностей. Наприклад, жінки можуть відчувати утиски від стереотипу, що вони менше придатні для лідерських позицій, тоді як чоловіки можуть стикатися з негативними реакціями на вияв проявів емоційної чутливості або ділової співпраці. Особливо це стосується представників мусульманського віросповідання, а також представників африканських та азійських країн, де роль жінки в суспільстві є зазвичай недооціненою чи другорядною.

2. Різні стилі спілкування: Чоловіки та жінки часто мають різні стилі спілкування та рівні комунікативних навичок. Наприклад, жінки можуть віддавати перевагу співпраці та емоційному спілкуванню, тоді як чоловіки можуть бути більш схильні до конкурентної комунікації та вирішення проблем. Особливо це відчувається при спілкуванні з представниками різних культур релігій та рас. Також важливу роль тут відіграє соціальний статус сторін, особливо вразливими є незахищені в соціальному плані місцеві верстви населення, або особи (групи осіб), які перебувають в постійній небезпеці.

3. Розподіл влади та впливу: В сучасних організаціях може існувати дисбаланс в розподілі влади та впливу між чоловіками та жінками. Це може призводити до конфліктів через нерівні можливості розвитку кар'єри, а також через різницю у визнанні досягнень та успіхів. В Миротворчих місіях ООН цьому приділяється особлива увага, низка заходів впроваджена для надання рівних можливостей при призначенні на посади жінок і чоловіків на всіх ієрархічних рівнях.

4. Невідповідність робочого середовища: інколи робочі середовища можуть бути більш адаптованими до потреб чоловіків, ніж до потреб жінок, або навпаки. Це може створювати конфлікти, пов'язані зі статевими різницями в потребах та очікуваннях. Ця проблема також вирішується керівниками всіх рівнів в ООН.

В ході дослідження нами було проаналізовані методи та засоби для вирішення та попередження гендерних конфліктів:

Створення рівних умов та підтримка прав жінок: керівники повинні забезпечувати рівні можливості та рівний доступ до ресурсів для чоловіків і жінок на робочому місці. Це визначено Резолюцією Ради Безпеки ООН №1325 від 31 жовтня 2000 року. Цей документ став першим офіційним і юридичним документом Ради Безпеки, який вимагав від сторін конфлікту запобігати порушенням прав жінок, підтримувати участь жінок у мирних переговорах і в постконфліктній відбудові, а також захищати жінок і дівчат від сексуального насильства під час війни, також резолюція наголошує на важливості ролі жінок, які працюють чи проходять службу в ООН [1].

Повага культури різноманітності: це один з трьох головних принципів, якого повинен суворо дотримуватись весь без вийнятку персонал Миротворчий місій

ООН. Це правило стосується, як відносин всередині колективу, так і при взаємодії з місцевим населенням. Створення культури, яка підтримує різноманітність, включаючи гендерні питання, расові чи релігійні відмінності і визнає цінність безконфліктних підходів до роботи і комунікації.

Проведення тренінгів з розвитку навичок поводження в мультинаціональному середовищі та повазі до гендерної політики Організації: обов'язкові для всіх тренінги відбуваються відразу по прибуттю в Місію, також передбачена здача тестів по знанню цих правил. Це допомагає персоналу розібратися в своїх власних стереотипах, набути навичок ефективного спілкування та розв'язання та недопущенння конфліктів.

Розвиток політики рівності: ООН впроваджує політику, яка сприяє тому, що жінки виявляють бажання займати керівні посади в Організації, надає преференції жінкам при відборі на відправку в Місії для того, щоб збільшити їхню присутність і таким чином забезпечити політику рівності статей.

Активна роль керівництва: в Миротворчих місіях ООН, кожний керівник на своєму рівні відповідає за дотримання всім персоналом правил, щодо уникнення гендерних конфліктів та зобов'язаний негайно їх вирішувати встановленим порядком. Керівник має взяти на себе відповідальність за створення атмосфери взаємоповаги та визнання внеску всіх працівників, незалежно від їх статі.

Беручи до уваги вже численні наявні методи для попередження гендерних конфліктів в Миротворчих місіях ООН, як всередині Організації, так і при взаємодії з місцевим населенням, важливо відзначити, що вони вже відіграли позитивну роль [4].

Серед практичних рекомендацій, можливо визначити наступні:

а) Продовжувати вживати заходів в рамках політики ООН, щодо впровадження гендерної рівності всередині Організації та дотримання прав жінок серед місцевого населення країни перебування;

б) Проведення детального аналізу, щодо найбільш часто виникаючих гендерних конфліктів для створення додаткових механізмів чи заходів для їх попередження;

в) Передбачити реалізацію тренінгів, семінарів, чи інших заходів направлених на обізнаність персоналу ООН та місцевого населення з роллю жінок в суспільстві, гендерною політикою та попередженням конфліктів чи насильства стосовно жінок;

г) Проведення тестування щодо гендерних питань зі всіма кандидатами перед проходженням служби в Місіях (підписанням контракту). При незадовільному результаті – не допускати цей персонал до Місії;

д) Проведення службових розслідувань по кожному гендерному конфлікту, вжиття жорстких адміністративних чи дисциплінарних заходів, щодо їх винуватців.

Практична значущість результатів дослідження.

Виникнення гендерних конфліктів в Миротворчих місіях ООН зумовлено низкою факторів, які описані у вступі та першому етапі досліджень роботи.

Значущість їх попередження чи розв'язання важко недооцінювати. Адже Миротворчі .місії ООН з підтримки миру і безпеки мають за мету злагоджену роботу чоловік та жінок, що походять з різних країн, культур, рас та релігій для досягнення максимальної ефективності в їхній роботі для блага місцевого населення та країни в цілому, де знаходиться місія. Зрозуміло, що при частих гендерних конфліктах, як всередині Організації так і при взаємодії з місцевим населенням, ефективність роботи та репутація місії будуть страждати. Також важливо наголосити, що кожний, хто проходить службу в Миротворчій місії є не тільки серед персоналу ООН, а також є і представником своєї Батьківщини, цілої країни. Саме тому, вкрай важливо знати шляхи попередження гендерних конфліктів, щоб не нашкодити репутації своєї країни чи ООН.

Ключові слова: конфлікт, гендер, Миротворчі місії ООН, місцеве населення, шляхи попередження гендерних конфліктів, репутація.

Список використаних джерел

1. Резолюція Ради Безпеки ООН №1325 від 31 жовтня 2000 року, http://unscr.com/en/resolutions/1325

2. Доповідь ООН-Жінки «Аналіз гендерних конфліктів», 2022 https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/03/guidance-note-gender-responsive-conflict-analysis

3. Публікація ООН-Жінки «Інструменти аналізу гендеру, кризи і конфлікту», 2022 https://police.un.org/en/un-police-gender-tollkit-standardised-best-practices-gender-mainstreaming-peacekeeping-first-edition.

4. Збірник кращих практик, щодо впровадження гендерної політики для поліції ООН, перше видання, 2015 https://police.un.org/en/un-police-gender-tollkit-standardised-best-practices-gender-mainstreaming-peacekeeping-first-edition