



ОФІС ВІЦЕ-ПРЕМ'ЄР-  
МІНІСТРА З ПИТАНЬ  
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ТА  
ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ  
ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ



## **МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНИХ ПІДХОДІВ В СИСТЕМУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

## ООН Жінки

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями гендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок. Світовий лідер у проблемах, які стосуються жінок та дівчат, організацію ООН Жінки засновано з метою покращення реалізації їхніх потреб у всьому світі.

ООН Жінки підтримує держави-члени ООН у встановленні світових стандартів для досягнення гендерної рівності та співпрацює з представниками уряду та громадянського суспільства щодо розробки законів, стратегій, програм та послуг, необхідних для реалізації цих стандартів. Організація виступає за рівноправну участь жінок у всіх аспектах життя і зосереджується на п'яти пріоритетних цілях: зростання лідерства жінок та їхня активна участь у процесах розвитку; боротьба з насиллям проти жінок; залучення жінок до всіх аспектів у процесах розбудови миру та безпеки; розширення повноважень жінок у економічній сфері; надання пріоритетності питанням гендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо гендерної рівності.

Погляди, викладені в публікації, належать авторам та необов'язково відображають позицію структури ООН Жінки, Організації Об'єднаних Націй та будь-якої з її асоційованих організацій або офіційну позицію Уряду Швеції.

Ця публікація підготовлена в рамках Проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції.

Ця публікація виготовлена із сертифікованих матеріалів вторинної переробки. ООН Жінки в Україні підтримує стале довкілля та сприяє досягненню Цілей сталого розвитку. Ми реалізуємо Кодекс екологічної поведінки та «зелені» закупівлі, обираючи товари та послуги, які мінімізують вплив на навколишнє середовище.



## *Шановні колеги!*

Розвиток держави є спільною справою та відповідальністю чоловіків і жінок. Адже наразі немає успішних країн, де б заперечувалася рівність. І навпаки, країни з високим рівнем життя - це, як правило, країни, де рівність прав та можливостей жінок та чоловіків є засадничою складовою сприйняття світу.

НАТО та Європейський союз, частиною яких прагне стати Україна, - це, у першу чергу, світогляд і демократичні цінності, базовані на верховенстві права та правах людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу системи освіти, особливо в такій ключовій сьогодні для українського суспільства сфері як безпека та оборона.

Тому представленість жінок у військовому, безпековому та правоохоронному секторах, які традиційно вважалися виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою сталого розвитку України та збалансованості у прийнятті державних рішень.

В умовах російської збройної агресії проти України Уряд та суспільство зробили вагомі кроки щодо ефективного впровадження Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та її суміжних резолюцій.

За результатами виконаної міжвідомчої роботи ми можемо впевнено говорити про системні успіхи в реалізації Національного плану дій з реалізації резолюції 1325:

- жінки проходять військову службу у Збройних Силах України нарівні з чоловіками, у тому числі на офіцерських посадах;
- суттєво збільшилася кількість посад, на які сьогодні дозволяється призначати військовослужбовців-жінок;
- забезпечено рівний доступ до військових звань;
- відкрито доступ дівчат до отримання військової освіти усіх рівнів, у тому числі у військових та військово-морських ліцеях;
- поступово розвивається і зміцнюється інститут гендерних радників та гендерних контактних осіб у Збройних Силах України та структурах Міністерства внутрішніх справ України.

Але гендерний підхід – це не лише про те, щоб порахувати відсотки чоловіків та жінок на тих чи інших посадах.

Це - про те, щоб рівність прав і можливостей жінок і чоловіків стала світоглядним фундаментом суспільного життя.

Щоб гендерні принципи були інтегровані у повсякденну діяльність органів державної влади, у тому числі - складових сектору безпеки та оборони України.

Що дає гендерний підхід у секторі безпеки та оборони?

Це дуже просто:

- підвищення довіри до Збройних Сил, Національної поліції, Національної гвардії, Служби Безпеки, інших силових структур;
- розширення можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам;
- подолання гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки і чоловіки;
- покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям.

Національний план дій, серед іншого, передбачає професійну підготовку кадрів з урахуванням принципу гендерної рівності. Тож надзвичайно важливою є діяльність українських науковців та освітян з уніфікації підходів щодо викладання гендерної тематики в закладах вищої освіти.

Відповідно до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО, гендерна тематика також має бути включена до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України.

Саме тому «Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України» стали унікальною і надзвичайно актуальною науковою і системоутворюючою роботою.

З приємністю відзначу, що ця робота була проведена спільними зусиллями команд експертів та викладачів навчальних закладів сектору безпеки та оборони України, ООН Жінки, Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, співробітників Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції та Офісу Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України. Я також хотіла б висловити свою вдячність уряду Королівства Швеції за підтримку цієї ініціативи.

Успіхів нам та натхнення!

***Ольга Стефанішина***

***Віце-прем'єр-міністерка з питань  
європейської та євроатлантичної  
інтеграції України***

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
СКОРОЧЕННЯ.....	11
ПЕРЕДМОВА.....	13
РОЗДІЛ 1.....	16
<b>ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ.....</b>	<b>16</b>
1.1. Важливість гендерної рівності для сектору безпеки і оборони України .....	16
1.2. Зарубіжний досвід гендерного інтегрування у діяльність сектору безпеки і оборони .....	24
1.3. Показники оцінки стану реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України .....	35
1.4. Необхідність впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України .....	40
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1.....	44
РОЗДІЛ 2.....	47
<b>ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ.....</b>	<b>47</b>
2.1. Поняття <i>ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ</i> у суспільно-політичному та науковому дискурсах .....	47
2.2. Міжнародно-правове забезпечення гендерної рівності .....	54
2.3. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.....	70
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2.....	88
РОЗДІЛ 3.....	97
<b>ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ .....</b>	<b>97</b>
3.1. Методи та інструменти забезпечення гендерної рівності: можливість їх застосування у діяльності сектору безпеки і оборони України.....	97
3.2. Гендерно чутливі комунікації інститутів сектору безпеки і оборони .....	106
3.3. Передумови, наслідки та протидія дискримінації за ознакою статі .....	111
3.4. Сексуальні домагання як різновид сексуального насильства .....	118
3.5. Врахування гендерних підходів в діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій.....	121
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3.....	125
РОЗДІЛ 4.....	127
<b>ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ В УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИКАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ .....</b>	<b>127</b>

<b>4.1. Системний підхід у реалізації політики гендерної рівності в практиках управління СБО</b>	<b>127</b>
<b>4.2. Роль керівника (командира) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.....</b>	<b>129</b>
<b>4.3. Роль та завдання радників і радниць з гендерних питань в секторі безпеки і оборони</b>	<b>135</b>
<b>4.4. Розвиток гендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України....</b>	<b>140</b>
<b>4.5. Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою.....</b>	<b>141</b>
<b>4.6. Оперативний і тактичний рівні гендерних комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони.....</b>	<b>158</b>
<b>4.7. Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища.....</b>	<b>167</b>
<b>4.8. Гендерна складова етики в секторі безпеки і оборони. Етичні кодекси.....</b>	<b>171</b>
<b>4.9. Дотримання прав людини в контексті управлінської діяльності.....</b>	<b>179</b>
<b>СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 4.....</b>	<b>189</b>
<b>РОЗДІЛ 5.....</b>	<b>192</b>
<b>ГЕНДЕР В ОСВІТНІХ ПРАКТИКАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ.....</b>	<b>192</b>
<b>5.1. Гендерна компетентність як складова професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України.....</b>	<b>192</b>
<b>5.2. Дидактика гендерної проблематики .....</b>	<b>195</b>
<b>5.3. Практика інтеграції гендерного компоненту у дидактиці.....</b>	<b>207</b>
<b>5.4. Гендерна експертиза навчально-методичних матеріалів.....</b>	<b>216</b>
<b>5.5. Типові помилки викладання гендерної проблематики.....</b>	<b>219</b>
<b>СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 5.....</b>	<b>228</b>
<b>СПИСОК АВТОРОК І АВТОРІВ.....</b>	<b>237</b>
<b>СКЛАД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ.....</b>	<b>240</b>
<b>СКЛАД МІЖВІДОМЧОЇ РОБОЧОЇ ГРУПИ .....</b>	<b>242</b>
<b>ГЛОСАРІЙ .....</b>	<b>244</b>
<b>ДОДАТКИ .....</b>	<b>253</b>
<b>Додаток А.....</b>	<b>254</b>
<b>Додаток Б.....</b>	<b>259</b>
<b>Додаток В.....</b>	<b>266</b>
<b>СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО ДОДАТКІВ.....</b>	<b>305</b>

## ВСТУП

Конституція України і законодавча база гарантують рівність чоловіків і жінок в Україні у всіх секторах. Україна приєдналася до всіх основних міжнародних зобов'язань у царині гендерної рівності та прав жінок та вже має чимало надбань в сфері формування та реалізації державної гендерної політики – це й прийняття Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», і створення інституційного механізму для реалізації його основних завдань, і практичне втілення його положень в життєдіяльність, в тому числі сектору безпеки і оборони.

Водночас, для закріплення позитивних звершень у державній політиці з дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок важливим є інтегрування гендерного компоненту в освітній процес. Включення гендерних підходів має важливе стратегічне значення для підвищення спроможності виконувати взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки та оборони. Це також важлива передумова для усунення бар'єрів на шляху до досягнення гендерної рівності, що спричинені поширеними гендерними стереотипами про жіночі та чоловічі ролі. Такі стереотипи не тільки формують уявлення, але й впливають на життя й майбутнє юнаків та дівчат, бо мають вирішальне значення для реалізації їхніх конституційних прав.

Збільшення чисельності жінок у Збройних силах України та правоохоронних органах, їхня активна участь у захисті України від збройної агресії, розв'язаної та підтриманої Російською Федерацією, потреба у врахуванні прав та інтересів усіх фахівців, а також цивільного населення стали активним поштовхом для формування гендерної компетентності працівників сектору безпеки і оборони та впровадження сучасної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх його складових. На необхідності уніфікації підходів до викладання гендерної тематики у навчальних закладах наголошувалося національними та міжнародними експертами, викладачами та практиками під час численних заходів, присвячених реформуванню сектору безпеки і оборони, протидії гібридним загрозам, вивченню та застосуванню найкращого міжнародного досвіду, в тому числі шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, прийняті у 2000-2019 роках, формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», див. за посиланням [https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#\\_WPS\\_resolutions](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions) (дата звернення – 23 липня 2020)

Разом з тим, ситуація із включенням гендерної тематики в навчальний процес у різних закладах вищої освіти (ЗВО) сектору безпеки і оборони виглядала як пазл з багатьма прогалинами: в окремих навчальних закладах проводилися заняття та заходи з гендерної тематики викладачами, знання і висновки яких базувалися на власних дослідженнях у цій царині, із значними розбіжностями в трактуванні щодо змісту, напрямів, цілей та інструментів впровадження гендерної політики, поверхневим розумінням поняття «гендерна рівність». Тож час вимагав нового змісту та нових підходів до процесу підготовки кадрів.

Першим вдалим кроком до вирішення проблеми уніфікації розуміння гендерної тематики було проведення у 2017 році за ініціатииви Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та у співпраці зі структурою ООН Жінки й Урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України «Оцінки гендерного впливу на сектор безпеки і оборони України». Оцінка виявила низку системних проблем, у вирішенні яких питанню інтеграції аспектів забезпечення гендерної рівності у процес освіти та підготовки особового складу інститутів сектору безпеки і оборони була приділена основна увага. Зокрема, дослідження показало, що у суспільстві в цілому, та в секторі безпеки і оборони зокрема, існують гендерні стереотипи, що стосуються чоловіків і жінок, а також мало усвідомлення, яким чином ці стереотипи негативно впливають на участь жінок та їх лідерство в секторі безпеки та оборони на рівні з чоловіками. Однією з рекомендацій «Оцінки гендерного впливу» було систематичне інтегрування принципів гендерної рівності до всіх навчальних програм для персоналу сектору безпеки і оборони, а також включення гендерних підходів до освітніх програм у навчальних закладах та центрах сектору.

Наступним кроком став старт унікального пілотного проекту з уніфікації підходів щодо викладання гендерної тематики, до якого долучилася майже третина всіх закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Серед них: Національна академія Національної гвардії України, Національна академія Служби безпеки України, Житомирський військовий інститут ім. С. Корольова, Національна академія внутрішніх справ, Національна академія Державної прикордонної служби України, Військовий інститут танкових військ Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут", Національний університет оборони України ім. І. Черняховського, Національна академія сухопутних військ ім. гетьмана П. Сагайдачного, Харківський національний університет внутрішніх справ, Військовий інститут Київського національного університету імені Т. Шевченка, Військова академія (м. Одеса). Сьогодні ми вже можемо говорити про те, що отримані результати реалізації проекту є успішними.



Під час першого етапу у кожному визначеному навчальному закладі було здійснено загальний огляд інституалізації гендерної тематики та загальної спроможності і компетентності з гендерних питань. Протягом трьох місяців відбувався збір початкової інформації, для чого були організовані експертні зустрічі із залученням консультантки ООН Жінки, Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції та відомчих робочих груп навчальних закладів. Незважаючи на труднощі, пов'язані із новизною процесу, недостатністю розуміння змісту гендерної політики, необхідна інформація була зібрана та в подальшому використана для підготовки методичних рекомендацій.

Ця робота дала значний поштовх розвитку ініціатив на рівні закладів вищої освіти: почали впроваджуватися навчання з гендерної тематики, здійснюватися наукові дослідження, розроблятися плани.

Другий етап проекту – проведення аналізу наявних навчальних програм на предмет врахування гендерного компоненту – став складнішим за перший, у зв'язку із відсутністю досвіду подібної роботи у фахівців ЗВО. Однак він також був успішно подоланий. І саме під час проведених дискусій народилася пропозиція щодо підготовки методичних рекомендацій для включення гендерної тематики в навчальні програми підготовки фахівців в ЗВО сектору безпеки і оборони та для користування персоналом центральних апаратів. Для цього було створено авторський колектив з викладачів усіх ЗВО – учасників пілотного проекту, і розпочалася тривала та непроста робота. Для авторської групи було проведено серію навчальних семінарів та тренінгів з метою опанування сучасних підходів інтегрування гендерного компоненту в освітній процес та їх практичного застосування при підготовці методичних рекомендацій, організовано навчально-ознайомчу поїздку до Скандинавського центру з питань гендеру у військових операціях (Швеція, жовтень 2019 р.).

В результаті було підготовлено «Методичні рекомендації з інтегрування гендерних підходів до системи підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України», які рекомендовані Вченими радами закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України для використання у освітньому процесі.

Цей проект був реалізований за ініціативи та під керівництвом Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та за експертно-технічної підтримки структури ООН Жінки і фінансової підтримки Уряду Швеції від початку ініціативи у 2017 році до завершення написання методичних рекомендацій влітку 2020 року.

Згідно свого потрійного мандату (нормативного, координаційного та операційного), структура ООН Жінки в Україні надає підтримку уряду України у дотриманні та реалізації глобальних стандартів для досягнення гендерної рівності, а також працює разом із державними органами та громадянським

суспільством над розробкою законів, стратегій, програм та послуг із метою дотримання цих стандартів. Одним із пріоритетних напрямів роботи ООН Жінки в Україні є залучення жінок на всіх етапах розбудови миру та безпеки, адже надважливо створити умови для жінок, щоб вони на рівних долучалися до державних та місцевих політик, програм і планів, що стосуються безпеки, миру та відновлення. Зазначена робота керується резолюціями Ради Безпеки ООН 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493<sup>2</sup>, які формують порядок роботи у сфері забезпечення прав жінок, досягнення миру та безпеки. Порядок денний «Жінки, мир, безпека» підкреслює необхідність залучення жінок до безпеки та оборони, які мають свою перспективу на концепцію безпеки, а також наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні та вирішенні конфліктів, у мирних перемовинах та постконфліктному відновленні. Україна була першою країною, яка прийняла свій Національний план дій на виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека» в умовах збройного конфлікту, що триває. Саме тому важливим компонентом щодо виконання взятих зобов'язань є формування знань про гендерну рівність та гендерне інтегрування в галузі безпеки та оборони, а також усунення існуючих стереотипів про роль жінок та чоловіків, зокрема і в секторі безпеки і оборони.

Важливу координаційну та фахову роль у більш, ніж дворічній роботі, присвяченій інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців сектору безпеки і оборони відігравали: представниці та представники Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України та Служби Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, Урядова уповноважена з питань гендерної політики України та Міжвідомча робоча група з питань імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» у секторі безпеки і оборони України. Варто відзначити роль групи організаційної підтримки проєкту, а саме: пана Владислава Яснюка - радника Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, пані Дарії Малахової - державної експертки експертної групи оборонно-безпекової взаємодії з НАТО Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету міністрів України, пана Дениса Чорного - державного експерта експертної групи взаємодії з НАТО Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції СКМУ.

Редакційна колегія висловлює подяку усім учасникам та учасницям процесу підготовки «Методичних рекомендацій з інтегрування гендерних підходів до системи підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України» і

---

<sup>2</sup> Див. за посиланням [https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#\\_WPS\\_resolutions](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions) (дата звернення – 23 липня 2020)

переконана, що вони допоможуть в якісній підготовці сучасних кадрів сектору безпеки і оборони, колегія також вдячна за надання коментарів та пропозицій до проекту рекомендацій, які, в більшості, були враховані. Деякі коментарі і пропозиції можуть бути враховані в наступних версіях та інших подібних матеріалах. Редакційна колегія висловлює окрему подяку Національній академії внутрішніх справ за проведення безкоштовної добровільної перевірки тексту методичних рекомендацій на академічну доброчесність.

## СКОРОЧЕННЯ

АТО/ООС	антитерористична операція/операція об'єднаних сил
БМП	бойова машина піхоти
ВВНЗ	вищий військовий навчальний заклад
ВВП	валовий внутрішній продукт
ВІКНУ	військовий інститут Київського національного університету ім. Т. Г. Шевченка
ВІЛ	вірус імунодефіциту людини
ЗВО	заклади вищої освіти
ВНП ЗВО	військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти
ДПСУ	Державна прикордонна служба України
ЕКОСОР	Економічна і Соціальна Рада ООН
ЗСУ	Збройні Сили України
ЗЦН	захист цивільного населення
КЕОП	конвоювання та екстрадиція, охорона державних об'єктів
КМУ	Кабінет міністрів України
КП ОБСЄ	Координатор проектів ОБСЄ
МВС	Міністерство внутрішніх справ
МЗС	Міністерство закордонних справ
МОП	Міжнародна організація праці
НА ДПСУ	Національна академія Державної прикордонної служби України
НА НГУ	Національна академія Національної гвардії України
НА СБУ	Національна академія Служби безпеки України
НАТО	Організація Північноатлантичного договору
НГУ	Національна гвардія України
НУО	неурядова організація
НУОУ	Національний університет оборони України ім. І. Черняхівського
ОБСЄ	Організація з безпеки і співробітництва в Європі

ОМБР	окрема механізована бригада
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООН Жінки	Структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, провідний орган, що координує роботу системи ООН у питанні гендерної рівності
ПТСР	посттравматичний стресовий розлад
РБ ООН	Рада Безпеки ООН
РОС	робота з особовим складом
РРБ ООН 1325	Резолюція Ради Безпеки ООН 1325
СБО	сектор безпеки і оборони
СКМУ	Секретаріат Кабінету міністрів України
ЦСР	Цілі сталого розвитку
GEC	Gender Equality Commission Комісія гендерної рівності Ради Європи
40-1 Bi-SC	Директива 40-1 "Бі-СК"
NLO	NATO Liaison Office Офіс зв'язку Представництва НАТО в Україні
EIGE	European Institute for Gender Equality Європейський інститут гендерної рівності
NCGM	Nordic Centre for Gender in Military Operations Скандинавський центр з питань гендеру у військових операціях

## ПЕРЕДМОВА

Одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює неоднакові можливості самореалізації жінок і чоловіків в суспільстві, є гендерна нерівність. Йдеться не лише про рівність юридичних прав жінок і чоловіків, а й рівність умов і можливостей реалізації цих прав. Тобто, жінки та чоловіки мають користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації всіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Прояви гендерної нерівності в соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо рівного ставлення до особи, незалежно від статі, а й мають наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливість економічного зростання на основі ефективного використання людських ресурсів. Різні можливості на ринку праці та різні результати певних видів діяльності чоловіків та жінок формують основи гендерної нерівності в суспільстві.

Забезпечення рівних можливостей для самореалізації незалежно від статі, віку, національності тощо передбачає становлення демократичного суспільства.

У сучасному українському суспільстві переважають патріархатні<sup>3</sup> стереотипи щодо несення військової служби, поширене хибне розуміння питань гендерної рівності серед представників і представниць сектору безпеки і оборони. Оскільки поки не всі посадові особи усвідомлюють національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, існують вияви неприйняття гендерного паритету у СБО, нерозуміння того, чому гендерна рівність є важливою складовою реформування сектору безпеки і оборони або чому саме присутність жінок є необхідною в цьому секторі і відповідає стандартам НАТО.

Успішне забезпечення гендерної рівності у СБО, усунення гендерної дискримінації залежить від розуміння проблеми, постійної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів, нормативно-правової бази, успішних прикладів з досягнення гендерної рівності, сформованості гендерної культури та гендерної чутливості.

---

<sup>3</sup> Патріархатний та патріархальний — у сучасних феміністському та гендерному дискурсах означенні поняття розведені за власним змістом. Якщо термін «патріархальний» вживається для позначення зв'язку з архаїчністю, вірністю традиціям, звичаям, то термін «патріархатний» використовується для позначення основних характеристик патріархату – андроцентричної організації суспільства, із зафіксованою в ньому нерівністю та жорсткою регламентацією статоворольових відносин.

Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси: 2016. – 336 с. Див. за посиланням <http://a-z-gender.net/ua/patriarxatnij-ta-patriarxalnij.html> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

Чітке визначення об'єкту, предмета, мети, основних завдань та очікуваних результатів від застосування методичних рекомендацій є важливим етапом для подальшого створення єдиного методологічного підходу у закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони щодо інтегрування гендерної складової у навчальний процес.

Методичні рекомендації складаються з п'яти розділів, списку рекомендованої літератури, словника термінів, які використовуються в рекомендаціях та додатків.

В першому розділі «Гендерна рівність в секторі безпеки і оборони: стан проблеми, перспективи» розкриваються сутність і необхідність впровадження гендерної рівності у СБО України з урахуванням передового зарубіжного досвіду, а також визначаються основні засади її впровадження в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України.

В другому розділі «Теоретичні та правові засади забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони» методичних рекомендацій надано комплексну та всебічну інформацію щодо понятійного апарату гендерної політики, її міжнародного та національного правового забезпечення та практики втілення.

Метою третього розділу методичних рекомендацій «Практичні питання забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони» є розкриття практичних питань впровадження гендерної рівності в інститутах сектору безпеки і оборони, методів та інструментів впровадження гендерної рівності, а також попередження дискримінації в секторі безпеки і оборони України, напрацьованої вітчизняної практики в цій сфері; сутності та прикладів гендерно чутливих комунікацій; підходів до врахування гендерної складової в діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій.

В четвертому розділі «Гендерне інтегрування в управлінських практиках сектору безпеки і оборони» представлено системне бачення вирішення завдань щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у практиках управління СБО України; окреслено шляхи формування гендерно чутливого середовища та гендерно чутливих комунікацій у СБО, виявлено роль організаційної культури у цих процесах; визначено роль керівника у забезпеченні рівних прав жінок і чоловіків у структурному підрозділі СБО; розкрито завдання гендерно-орієнтованого підходу в управлінні підрозділом як соціальною групою; представлено шляхи удосконалення персональних практик управління через впровадження принципів гендерної рівності та додержання норм етичних кодексів.

В п'ятому розділі «Гендерні підходи в освітніх практиках сектору безпеки і оборони» окреслені основні напрямки, підходи, проблеми і перспективи інтеграції гендерного компоненту в освітній процес сектору безпеки і оборони України, розкрито проблеми і основні шляхи формування гендерної

компетентності в секторі безпеки і оборони України - Збройних Силах, Національній поліції, Національній гвардії, Службі безпеки, Державній прикордонній службі, Державній службі з надзвичайних ситуацій, з урахуванням досвіду провідних країн-членів НАТО та країн-партнерів; запропоновані теоретичні вимоги і практичні рекомендації формування гендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України; окреслені ефективні напрямки здійснення гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів; визначені принципи, методи викладання і типові помилки викладання гендерної проблематики; наведені практичні приклади інтеграції гендерного компоненту в освітній процес сектору безпеки і оборони України.



## РОЗДІЛ 1

### ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

#### 1.1. Важливість гендерної рівності для сектору безпеки і оборони України

Діяльність сектору безпеки і оборони спрямована на захист національних інтересів України від загроз національній безпеці.

*Національні інтереси України - життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян<sup>4</sup>.*

Гендерна рівність сприяє безпеці життя і добробуту людей, незалежно від їх статі, етнічного і соціального походження, релігійних та інших переконань та інших ознак. Це недооцінений ресурс людства, і таке твердження стосується всіх країн та демократичних спільнот і не залежить ані від культурних факторів, ані від географії.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>5</sup> визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Для досягнення гендерної рівності та її забезпечення важливим елементом є політика гендерного інтегрування (gender mainstreaming).

Як і в багатьох інших випадках, визначення гендерного інтегрування не є уніфікованим, проте в більшості випадків це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямках політики і в усіх діях<sup>6</sup>. Згідно інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86,

---

<sup>4</sup> Про національну безпеку України: Закон України, Стаття 1 {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 04.03.2020}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>5</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97 № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>6</sup> Словник та тезаурус, Європейський інститут із гендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

гендерний підхід визначається як стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ<sup>7</sup>. При формулюванні стратегії гендерного інтегрування, важливо чітко усвідомлювати, як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики<sup>8</sup>. Це можливо за умов практичного застосування.

Перше, на що варто звернути увагу, стосується зміни парадигми політичного процесу – від політики «в цілому і в середньому» до переміщення людей в його центр і конкретним урахуванням реальних потреб жінок і чоловіків в усіх сферах життя.

*Найбільш небезпечною формою туберкульозу, якій притаманна множинна стійкість до ліків, є мультирезистентний туберкульоз. Загальне співвідношення чоловіків і жінок із захворюванням на туберкульоз становить 66% до 34%, а серед випадків, ускладнених хіміорезистентністю, становить понад 86% (чоловіки) та менше 14% (жінки). Чоловіки становлять основну частину хворих, які допускають значні перерви в прийомі препаратів (серед хворих із невдалим лікуванням чоловіків 80,5%) або взагалі переривають курс лікування (серед осіб, які перервали лікування, чоловіки – 85,7%). Причинами такої поведінки чоловіків найчастіше є відсутність культури здоров'я та наявність гендерних стереотипів т. з. «мужності» – «я чоловік – я все зможу, все подолаю», що закладаються ще з дитинства<sup>9</sup>.*

*Важливо, щоб у державній політиці враховувалися не лише кількість заводів, кілометраж доріг, інвестицій, а й люди, які, за визначенням, складаються з жінок і чоловіків, з їхніми різними потребами, інтересами, досвідом тощо. У сучасних умовах це забезпечує більш ефективну політику загалом і в кожному сегменті зокрема<sup>10</sup>.*

---

<sup>7</sup> Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів. - Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 // Див. за посиланням [https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUlcqjChDvt99\\_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Qgo9VeBqOG\\_S3Os2JYOzffXA](https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUlcqjChDvt99_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Qgo9VeBqOG_S3Os2JYOzffXA) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>8</sup> Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Суслєва. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с. — С. 4-5. [Див. за посиланням https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf). (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>9</sup> Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів – Київ, 2016. Див за посиланням <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>10</sup> Див. виноску 7.

Стереотипи, згадані в прикладі, та їх наслідки грають значну роль в секторі безпеки і оборони.

Гендерне інтегрування створює також можливість призначити більш збалансований уряд і отримати більш поінформований політичний процес в цілому тому, що активніше залучення жінок в усіх ланках і на всіх рівнях привносить їх досвід, актуалізує проблеми, на які раніше мало звертали увагу.

*Уряд, який не орієнтується на «середню температуру у шпиталі», який прагне реальних змін у країні, має розробляти такі стратегії і тактики, які максимально сприятимуть поліпшенню життя людей різних соціальних груп. На рівні декларацій це відбувається часто, але без конкретного інструментарію рухатися далі просто неможливо. Гендерне інтегрування і є одним із таких інструментів, який допомагає вирішити не лише гендерні проблеми, а й багато інших<sup>11</sup>.*

Гендерне інтегрування допомагає використовувати людські ресурси більш повно з урахуванням впливів на жінок і чоловіків.

*Гендерна політика впливає на жінок і чоловіків, а жінки й чоловіки теж впливають на формування та реалізацію гендерної політики. Подібна взаємозалежність допомагає ефективніше використовувати людські ресурси<sup>12</sup>.*

Важлива також візуалізація проблеми гендерної рівності в суспільстві з чіткою картиною наслідків і впливів політичних ініціатив на жінок і чоловіків, а також на загальний баланс взаємовідносин між жінками і чоловіками.

*Багато непорозумінь і спекуляцій можуть зникнути чи зменшити негативний вплив, якщо проблеми гендерної нерівності будуть згадуватися не лише 8 березня<sup>13</sup> чи з 25 листопада до 10 грудня<sup>14</sup>, а постійно, грамотно, виважено<sup>15</sup>.*

Гендерне інтегрування розширює потенціал для розвитку неієрархічних підходів у взаємовідносинах між чоловіками і в усіх суспільних сферах.

*Гасло «ми різні, проте рівні» якнайкраще демонструє цей аспект. Його реалізація на сучасному рівні, коли лінійні процеси спрацьовують дедалі менше, сприятиме кардинальним змінам у суспільстві на засадах сталого*

---

<sup>11</sup> Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Сусліва. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с. — С. 4-5. Див. за посиланням [https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf). (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>12</sup> Там само.

<sup>13</sup> Восьме березня - Міжнародний жіночий день.

<sup>14</sup> Шістнадцять днів протидії гендерному насильству.

<sup>15</sup> Див. виноску 10.

*розвитку і відтворення. Комплексність процесу забезпечується врахуванням всіх складових та умов гендерного інтегрування*<sup>16</sup>.

Гендерна рівність також займає центральне місце у системі прав людини та серед цінностей Організації Об'єднаних Націй (ООН) та інших міжнародних організацій. Відповідно до Статуту ООН, який було підписано світовими лідерами 26 червня 1945 року, однією із цілей діяльності ООН є здійснення міжнародного співробітництва у заохоченні і розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії<sup>17</sup>.

Цілі сталого розвитку 2016-2030 (ЦСР), які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Перелік ЦСР був офіційно затверджений на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року<sup>18</sup>. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Гендерна рівність», Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат<sup>19</sup>. Гендерна рівність лежить в основі ЦСР: більше 25% всіх завдань безпосередньо чи опосередковано стосуються гендерної рівності та розширення повноважень жінок і дівчат, в Україні це 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань, 45 зі 172 індикаторів Національного плану дій «Цілі сталого розвитку України»<sup>20</sup>. Отже, гендерна рівність у країні – це засадничий принцип сталого розвитку демократичного суспільства.

Гендерна рівність є важливим напрямом діяльності таких організацій як: Організація Об'єднаних Націй, Рада Європи, Організація з безпеки та співробітництва в Європі, Організація Північноатлантичного договору, Європейський Союз. Всі ці організації ухвалили стратегії чи плани дій із гендерної рівності. Такі ініціативи забезпечують надійну базу для партнерства та співпраці, гарантуючи водночас можливості для спільних дій, взаємного доповнення та синергії<sup>21</sup>.

*На саміті в Уельсі 2014 року лідери країн Північноатлантичного Альянсу (НАТО) визнали, що інтеграція гендерних перспектив у три основні*

---

<sup>16</sup> Там само.

<sup>17</sup> Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>18</sup> Цілі сталого розвитку 2016-2030, Представництво ООН в Україні. Див. за посиланням <http://un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>19</sup> Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. Див. за посиланням [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>20</sup> Гендерна рівність. Представництво ООН в Україні. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>21</sup> Жінки, мир та безпека, НАТО [Women, Peace and Security, NATO] 10 липня 2019 р. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm#](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

*завдання НАТО (колективна оборона, управління кризовими ситуаціями та кооперативна безпека) сприятиме більш сучасному, оперативному та чуйному реагуванню НАТО<sup>22</sup>.*

Досягнення гендерної рівності також є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи (членом якої є Україна), суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права.

Відповідно до Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значимість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й приватного життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та справедливий розподіл цих ресурсів між ними<sup>23</sup>.

«Визнавати різноманітність означає поважати та цінувати тих, хто відрізняється від нас» - в СБО це означає, що члени будь-якої організації повинні поводитися зі своїми колегами та іншими особами, з якими вони взаємодіють під час виконання своїх обов'язків, з повагою та ввічливістю в усіх ситуаціях. Вони не повинні дискримінувати їх за ознакою статі, раси чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації<sup>24</sup>.

СБО потребує різноманітної кваліфікації та ресурсів для забезпечення, досягнення чи збереження миру і безпеки. Додаткові навички як чоловічого, так і жіночого персоналу є важливими для ефективного виконання покладених на сектор завдань. Для цього СБО повинен активно прагнути включати гендерні перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку своєї діяльності. Це важливий аспект у співпраці з іншими країнами-партнерами. СБО також повинен сприяти більшій гендерній рівності та залученню жінок до діяльності своїх інституцій.

Гендерна перспектива має потенціал не лише зменшити негативний вплив війни на жінок та збільшити участь і розширити можливості жінок у суспільстві, а й позитивно вплинути на ефективність діяльності, насамперед стосовно того як застосовується сила для досягнення політичних цілей.

*У СБО України є тенденція до збільшення участі та розширення можливостей жінок. Так, за даними Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України станом на вересень 2019 року військову службу проходить 27074 жінки-військовослужбовиці, з яких 949 — старші офіцери. Для порівняння, у 2018-му році у війську проходило*

---

<sup>22</sup> Декларація Уельського саміту, НАТО. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_112964.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_112964.htm) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>23</sup> Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.

<sup>24</sup> Жінки, мир та безпека, НАТО, 10 липня 2019р. [Women, Peace and Security, NATO, 10 Jul. 2019] Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm#](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)



службу 24897 жінок, у 2017-му — понад 23 тисячі, а у 2008 році їх було всього 1800.

Статус учасниці бойових дій за участь в АТО/ООС надано 9916 жінкам, у тому числі 166 військовослужбовиць у період з 2014 року відзначено державними нагородами України.

У 2019 році вперше за всю історію дівчата отримали право на вступ до військових ліцеїв України. До Київського військового ліцею імені Івана Богуна вступили 20 дівчат, а до Військово-морського ліцею, що на Одещині, в 2019 р. - дві дівчини<sup>25</sup>.

*Результати Національного опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні, проведеного Національним Демократичним інститутом міжнародних відносин в Україні на замовлення Офісу віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України у 2018 році<sup>26</sup>, показали, що 81% жінок та 73% чоловіків оцінили питання рівності чоловіків і жінок для себе як «важливу» та «дуже важливу» проблему. Згідно з результатами дослідження, 49% українців і українок вважають, що чоловіки і жінки мають бути однаково залучені до професійної діяльності.*

Виклики гендерної політики щодо досягнення гендерної рівності у сфері безпеки і оборони України є надзвичайно актуальним питанням, особливо в умовах збройної агресії Російської Федерації.

Розширення участі жінок у правоохоронній та миротворчій діяльності не лише допомагає запобігати ескаляції конфліктів і насильства, а є запорукою прозорості силового сектору.

*За даними Національного центру США у справах жінок та поліцейської діяльності, жінки фігурували тільки в 5% скарг громадян на зловживання силою і у 2% доведених випадків перевищення повноважень (при цьому, вони становлять 13% персоналу таких установ)<sup>27</sup>.*

---

<sup>25</sup> Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, веб-сайт Міністерства оборони України, 17 вересня 2019. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>26</sup> Іванна Климпуш-Цинцадзе презентувала результати першого національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок. Урядовий портал, 29 листопада 2018 р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentovala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>27</sup> ЧОЛОВІКИ, ЖІНКИ ТА НАДМІРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ СИЛИ: історія про два гендери. Національний центр США у справах жінок та поліцейської діяльності, квітень 2002р. [MEN, WOMEN, AND POLICE EXCESSIVE FORCE: A Tale of Two Genders, The National Center for Women & Policing]. Див. за посиланням

Зміна поширеного формату «чоловіче – важливе, а жіноче – другорядне» на комунікацію паритетності «важлива думка, а не хто її висловив» покращує ефективність та спроможність сектору безпеки і оборони України.

Усунення всіх видів дискримінації тягне за собою створення «здорового клімату» в колективі та покращення умов праці як для чоловіків, так і для жінок.

Вихід за межі стереотипів, патріархатних образів є нагальною потребою для гармонійного розвитку та найбільш повної реалізації людини. Саме з цієї причини розвинуті країни (Литва, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Франція, Швеція, Японія, країни Британської співдружності тощо) активно використовують гендерний підхід до аналізу політики і розв'язання суспільних проблем.

Використання гендерного підходу в суспільному дискурсі надає широкі можливості для переосмислення культури, зміни ціннісних орієнтирів і перегляду багатьох усталених уявлень. Цей процес є багатограним, він передбачає діалог з урахуванням форми взаємодії та взаємодоповнення, посідає важливе місце у побудові демократичного українського суспільства. У цьому аспекті, особливостями гендерного компоненту сектору безпеки і оборони має бути професіоналізм та лідерські якості людини, що допоможуть індивідууму досягти найвищих щаблів кар'єрного розвитку, й зміни суспільних інститутів і поведінкових моделей майбутніх поколінь.

Створення рівних можливостей для жінок і чоловіків в професійному зростанні підвищує загальну спроможність структур сектору безпеки і оборони. Із урахуванням гендерного компоненту в процесі прийняття рішень створюються умови для покращення якості виконання завдань та підвищення обороноздатності держави.

Гендерне інтегрування допомагає створенню чутливого середовища для осіб з сімейними обов'язками, що в свою чергу створює сприятливі умови для виконання сімейних обов'язків та для професійного зростання особового складу.

Гендерна рівність долає наявні стереотипи в суспільстві, змінює погляд на цінність ролей і види діяльності, які вважають жіночими або чоловічими.

Не існує характеристик, поведінки чи схильностей, які були б властиві усім без винятку жінкам, так само як немає характеристик, властивих винятково чоловікам.

Гендерна рівність створює умови для збільшення тривалості життя чоловіків. Сьогодні медіа демонструють візуальний образ чоловіка, якого немає в реальному житті. Невідповідність чоловіків таким стандартам може приводити до їхньої деструктивної поведінки: алкоголізму, наркоманії, самогубств.

Зміни в суспільстві, викликані гендерною політикою держави, відлунюються в тому числі і в СБО, адже люди, які служать і працюють в ньому, є часткою суспільства.

Ефективне впровадження гендерної рівності базується на таких принципах<sup>28</sup>:

**визнання (recognition).** Гендерні питання пронизують усі аспекти структури: її системи управління, кадрову політику, організаційну культуру, методи роботи та завдання від стратегічного планування, розробки та впровадження до оцінювання результатів діяльності. Визнання цього факту необхідне для подолання системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності;

**різноманітність та взаємозв'язок (diversity and intersection).** Діяльність впливає на жінок та чоловіків по-різному, але не всі жінки і чоловіки зазнають однакової форми дискримінації чи маргіналізації за ознакою статі. Деякі підгрупи чоловіків або жінок можуть потерпати від специфічних проявів гендерної нерівності, які повинні бути визнані та задокументовані для їх ефективного подолання;

**рівність (equality).** Гендерна рівність вимагає захисту та забезпечення прав людини для всіх: дітей, молоді, осіб дорослого віку. Рівність також передбачає забезпечення рівних можливостей;

**справедливість (equity).** Необхідно розробляти конкретні заходи щодо осіб статі, яка зазнає більших утисків, для усунення нерівності між статями, сексистсько-стереотипних поглядів та дискримінації. Справедливість компенсує нерівні можливості та гарантує справедливу діяльність структури (справедливість створює умови до рівності);

**розширення можливостей та інституції (empowerment and agency).** Індивідуальне та колективне розширення можливостей є важливим для хлопців, дівчат, молодих і дорослих жінок та чоловіків для задоволення їхніх основних потреб, а також їх довгострокових стратегічних інтересів. Організація повинна підтримувати процеси, що підвищують впевненість у собі жінок та чоловіків, розвивають їхню самостійність та допомагають встановлювати і досягати власні цілі;

**участь і паритет (participation and parity).** Рівна участь чоловіків та жінок усіх вікових груп як «агентів змін» в усіх процесах є важливою для досягнення гендерної рівності;

---

<sup>28</sup> Програма роботи по наданню магістрального значення гендерній проблематиці у 2002-2007 рр., документ ЮНЕСКО, 2003 р. – С. 9. Секція з питань положення жінок та гендерної рівності, що входить до складу Бюро стратегічного планування g7, Париж, Франція [UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007 / page 9 / 2003 / The section for women and gender equality of the bureau of strategic planning g7, Paris - France] Див. за посиланням <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)



**партнерство між жінками та чоловіками (partnership between women and men).** Розширення прав і можливостей жінок не означає виключення чоловіків. Йдеться про встановлення партнерських відносин між жінками та чоловіками, які б наділили можливостями обидві статі. Це означає, що однаково важливу роль у розбудові більш рівноправних колективів відіграватимуть як чоловіки, так і жінки.

**соціальна справедливість (social justice).** Гендерна нерівність підживлює бідність, проте заходи з подолання бідності не можуть самі по собі зменшити гендерну нерівність. Поєднання зусиль для досягнення соціальної справедливості мають обов'язково враховувати гендерну складову.

Гендерна рівність дає можливість створити умови для якісного життя жінок і чоловіків, а для сектору безпеки і оборони України – створити можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів, а саме: захист людини і громадянина - їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності суспільства - його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку держави - її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності території, навколишнього природного середовища від надзвичайних ситуацій<sup>29</sup>.

## **1.2. Зарубіжний досвід гендерного інтегрування у діяльність сектору безпеки і оборони**

Сьогодні у секторі безпеки і оборони більшості держав світу, зокрема, в збройних силах існує розуміння того, що для підвищення якості функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил жінок, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в області вирішення гендерних питань<sup>30</sup>.

Дослідниці й дослідники воєн та військових конфліктів, починаючи із 20-го сторіччя, звертали увагу на зміну підходів до ведення військових операцій та, відповідно, подальшого налагодження мирних процесів. І це надало поштовх до формування нової парадигми концепції безпеки, яка від ідеї забезпечення

---

<sup>29</sup> Про національну безпеку України: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-ІХ від 04.03.2020}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>30</sup> Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : навчальний посібник / А. Вітченко, Л. Кринець, О. Хміляр та ін. / К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 252 с.

захисту кордонів та державного суверенітету перейшла до усвідомлення необхідності забезпечення безпеки людей і громад.

У багатьох міжнародних документах констатується, що, зокрема, етнічна приналежність, віросповідання, вік, економічна ситуація формують та регулюють соціальні відносини, очікувані норми поведінки та соціальні ролі у певних спільнотах, що різною мірою може становити загрозу для чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у конкретних ситуаціях, залежно від різноманітних факторів.

З 2018 року для жінок у Великій Британії<sup>31</sup> відкриті всі військові спеціальності у всіх видах військ, включаючи підрозділи сил спецоперацій, такі як Спеціальна повітряна служба (SAS), хоча обмеження на службу жінок у військах ближнього бою в Британії зняли ще у 2016 році.

*Королівський бронетанковий корпус, що відповідає бронетанковим військам, став першим наземним підрозділом ближнього бою, що став приймати до своїх лав жінок у листопаді 2016 року. З того часу в цьому корпусі служили або проходили вишкіл для служби близько 35 жінок.*

*Наразі жінки, які вже служать в британській армії, можуть подаватися на службу в Королівській морській піхоті та в піхотних військах, а згодом, після проходження необхідного вишколу, вони зможуть приєднатися до підрозділів сил спеціальних операцій, зокрема, SAS.*

*Першою жінкою, яка стала танкісткою-навідницею у Королівському йоменському полку Вессексу, стала молодший капрал Кет Діксон. «Якщо ви відповідаєте необхідним вимогам, не думаю, що має бути щось недоступне, але потрібно відповідати однаковим вимогам», - вважає британка. Вона розповіла, що фізичні випробування, через які їй довелося пройти, були складними, але додає, що для жінок це важко, але не неможливо.*

У Фінляндії<sup>32</sup>, яка не є членом НАТО, а лише партнером, чоловіки у віці від 18 років мають пройти однорічну військову або цивільну службу, тоді як жінки можуть зробити це на власний вибір. Можливість служити в армії жінки отримали з 1995 року.

#### ***П'ять фактів про жінок у фінському війську:***

- *Добровільна служба для жінок у Фінляндії з'явилася у 1995 році;*
- *Того ж року до армії подалися 795 жінок - відібрали лише 25 із них;*

---

<sup>31</sup> У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ, Бі-бі-сі Україна, 25 жовтня 2018 р. Див. за посиланням <https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>32</sup> Жінки в армії: як це роблять фіни, Марія Ункурі. Бі-бі-сі Україна, 3 липня 2018 р. Див. за посиланням <https://www.bbc.com/ukrainian/features-44694435> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

- У 2018 році кількість заявок побила рекорд - 1500. Більшість із цих жінок прийняли;
- В середньому жінки складають 2,5% фінських новобранців;
- Від 60% до 70% жінок у армії проходять офіцерську підготовку.

Угорщина успішно збільшила кількість жінок у своїх збройних силах з 4,3% в 2005 році до 17,56% у 2006 році<sup>33</sup>. Змінам сприяла визначена стратегія щодо набору, утримання та розміщення жінок, зокрема оновлення Закону про військову службу, який підтримує рівні права жінок та чоловіків у збройних силах, створення Команди рівних можливостей та Плану рівних можливостей людських ресурсів, Комітету з питань жінок Збройних Сил Угорщини, що проводить дослідження стану гендерної рівності та дає рекомендації щодо змін і координації ланок жінок, створених на рівні підрозділу, та заходи щодо вдосконалення умов відпочинку та гігієни у підрозділах.

Яскравим прикладом гендерної інтеграції є Швеція<sup>34</sup>, адже саме ця країна продемонструвала успішне включення гендерно чутливої політики у реформу сектору безпеки і оборони. У 2003 році Збройні сили Швеції створили національний проект «Гендерна сила» на базі імплементації Резолюції РБ ООН 1325, що сприяло партнерству державних та недержавних суб'єктів з метою не лише збільшення участі жінок у силах безпеки, а й включення гендерної складової у навчання, тренінги, стратегії та операції безпекових структур.

Партнерами стали:

- Шведські Збройні Сили;
- Шведська поліція;
- Агентство служб порятунку Швеції;
- Kvinna till Kvinna («Жінка до жінки», жіноча громадська організація);
- Асоціація військових офіцерів у Швеції;
- Шведська жіноча добровільна оборонна організація.

Зазначається, що ініціатива складалася з восьми проектів щодо сприяння гендерному балансу та інтеграції гендерних питань, а саме:

1. Збільшення набору жінок в організаціях-партнерах шляхом зміни методів підбору персоналу.

---

<sup>33</sup> Реформування сектору безпеки та гендер, Крістін Валасек, Женева:DCAF, 2008 — с. —32. [Kristin Valasek Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF] Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool\\_1.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>34</sup> Гендер та сектор безпеки: на шляху до більш безпечного майбутнього, Жюлі Л. Аростеґі. Том 14, № 3 (літо 2015 р.) 24 с., С. – 7-30, [Julie L. Arostegui Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future]. Див. за посиланням [https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

2. Проведення гендерного аналізу урядової політики та прийняття змін, які мають чіткі директиви щодо гендерної рівності та участі жінок, включаючи роботу з місцевими жіночими організаціями та оцінку загроз безпеці для жінок.
3. Проведення дослідження цивільно-військових відносин на місцях та надання рекомендацій щодо вдосконалення співпраці.
4. Розробка гендерної консультативної програми з метою створення пулу гендерних консультантів та консультанток для міжнародних операцій.
5. Реалізація програми гендерного навчання для дванадцяти вищих посадових осіб.
6. Проведення навчання персоналу в міжнародних операціях щодо розпізнавання ознак торгівлі людьми.
7. Розробка гендерних тренінгів в курсі підготовки збройних сил.
8. Проведення дослідження кращих практик включення місцевих жінок до планування, впровадження та оцінки військових та гуманітарних операцій з метою інтеграції отриманих результатів у підготовку до розгортання.

Наступним прикладом з інтеграції гендерних аспектів може служити проект Міністерства оборони Нідерландів – GENDERFORCE.

У 2004 р. Міністерство оборони Нідерландів розпочало здійснення Плану дій щодо досягнення гендерної рівності, спрямованого на збільшення кількості жінок-військовослужбовців. На наступний рік цей план став частиною комплексного проекту Genderforce, який охоплював такі питання:

- гендерні аспекти в операціях з реагування на кризові ситуації;
- гендерні аспекти в підготовці особового складу;
- впровадження комплексного гендерного підходу.

Для здійснення проекту була задіяна низка механізмів внутрішнього і зовнішнього контролю. Система внутрішнього контролю проекту Genderforce включала ряд заходів щодо поліпшення набору, утримання та просування по службі жінок-військовослужбовців, в тому числі шляхом збільшення кількості жінок, що беруть участь у курсовій підготовці професійного зростання.

В результаті проекту GENDERFORCE:

- підвищилася інформованість військовослужбовців щодо гендерних питань;
- істотно збільшилась частка жінок-військовослужбовців (до 9%);
- у збройних силах зросла частка жінок на старших командних посадах;
- більше уваги стали приділяти проблемі утримання жінок на службі, оскільки в результаті проекту з'ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення більш збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;

- була досягнута інтеграція гендерних аспектів в процеси поточного планування, контролю та прийняття рішень;
- була розроблена розширена система підтримки у сфері інтеграції гендерних аспектів<sup>35</sup>.

Поліція Нідерландів також вживала заходів для підвищення частки жінок у своїх лавах. У 2007 році міністерка внутрішніх справ Гюстє тер Горст запропонувала план, за яким до 2011 року відсоток представництва жінок в поліції повинен був становити 25%. Для цього були запроваджені квоти, згідно яких 50% нових поліцейських мали бути жінки. Стратегія втручання складалася з окремих угод з поліцейськими відділками про функціональні обов'язки кандидаток. Для сприяння процесу була створена тимчасова структура, яка взяла на себе відповідальність за участь у відборі кандидаток, консультуванні на всіх стадіях процесу і моніторингу впровадження квот. За короткий термін кількість жінок значно збільшилася, що в майбутньому дало можливість відмінити квотний підхід.

Як приклад впровадження принципу гендерної рівності в повсякденну діяльність військ (сил) варто враховувати досвід армії США, де розроблено значний перелік інструкцій для керівництва всіх рівнів, в тому числі, з протидії гендерному насильству:

*Перелік завдань командира армії США, що стосуються запобігання гендерному насильству:*

- Створити командну атмосферу, що ґрунтується на взаємній повазі та довірі, визнавати та приймати різноманіття та цінувати внески всіх членів команди; створити атмосферу недопущення гендерного насильства.
- Наголошувати, що сексуальні домагання порушують основні цінності професіонала Збройних сил та остаточно знищують злагодженість підрозділу та довіру, яка є надзвичайно важливою для успіху виконуваної місії.
- Нагадувати (для Міністерства оборони та військовослужбовців), що сексуальне домагання 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<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Національний звіт Нідерландів для комітету у справах жінок збройних сил НАТО, Гаага, травень 2007 р. [National Report from the Netherlands For the Committee on Women in NATO Forces, the Hague, May 2007] Див. за посиланням <https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>36</sup> Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству, Міністерство оборони США, С. – 4. Див. за посиланням [https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER\\_CHECKLIST.pdf](https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf) (Дата звернення – 22 червня 2020 р.)

У збройних силах Болгарії, Угорщини, Канади та Великої Британії були створені комітети або мережі, що представляють інтереси військового і цивільного персоналу жінок. Не маючи офіційних повноважень з реалізації гендерної політики, ці групи відстежують питання, що непокоять жіночий персонал; доводять ці проблеми до відома командування, а також надають командуванню рекомендації щодо їх вирішення. Такі об'єднання можуть бути ефективним механізмом внутрішнього контролю.

Цікавим також є досвід надання спеціальними службами іноземних держав рівних можливостей для жінок і чоловіків. Позитивним є той факт, що саме керівники спеціальних служб наголошують у своїх виступах на необхідності врахування так званої «сили гендерної рівності». Зокрема, у 2017 році голова МІ6 сер Алекс Янгер наголосив, що передумовою роботи у спецслужбі є не стать, а характер, творчий потенціал та рішучість<sup>37</sup>. Ендрю Паркер, голова МІ5, зазначив, що його служба та її персонал повинні відображати британське суспільство в цілому, адже саме різноманітна робоча сила здатна захистити цінності та інтереси держави, а також ефективно протистояти загрозам сучасних злочинних угруповань<sup>38</sup>.

*Станом на 2015 рік співробітниками Федерального бюро розслідувань Сполучених Штатів Америки було 10381 чоловік-спецагент та 2610 жінок-спецагенток, а у 2017 році ці показники склали відповідно 10984 та 2683 особи<sup>39</sup>.*

Іноземні спецслужби, зокрема Великої Британії, беруть активну участь у громадських ініціативах щодо звітування установ і організацій як державних, так і приватних, у реалізації ідей різноманітності.

*Станом на 2017 рік, другий рік поспіль, британська МІ5, за рейтингом журналу «The Times» (The Times Top 50 Employers for Women 2017), визнана лідером встановлення гендерної рівності, зокрема у створенні робочих*

---

<sup>37</sup> Керівник МІ6: гендерне різноманіття – найактуальніше питання на національному рівні, Прасіда Нейр, 26 січня 2017 р. [MI 6 chief on why gender diversity is a matter of national urgency, Praseeda Nair, 26.01.2020]. Див. за посиланням <https://www.growthbusiness.co.uk/mi-6-chief-gender-diversity-matter-national-urgency-2549476/> (Дата звернення - 22 червня 2020 р.)

<sup>38</sup> Звіт виявив «кричущу відсутність» у складі МІ5 та МІ6 представників етнічних меншин та жінок на вищих керівних посадах, К. Сенгупта. Газета «Індепендент», 18 липня 2018 р. [Sengupta K. MI5 and MI6 have 'glaring lack' of ethnic minority and female staff at senior levels, report reveals]. Див. за посиланням <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html> (22 червня 2020 р.)

<sup>39</sup> Кількість працівників Федерального бюро розслідувань в 2017 році з розподілом за повноваженнями та гендером, Ерін Даффін, 11 жовтня 2019 р. [Number of Federal Bureau of Investigation employees in 2017, by role and gender]. Див. за посиланням

<https://www.statista.com/statistics/745497/number-of-fbi-employees-by-gender/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)



місць, де жінки можуть розвиватися і реалізовувати свій потенціал<sup>40</sup>. Цей список формується в рамках національної кампанії щодо впровадження гендерної рівності. Нагороди за гендерну різноманітність та інтеграцію є престижними, вони визнають досягнення організацій і бізнесу у створенні інклюзивних робочих місць, де жінки мають змогу прогресувати і досягати максимальної реалізації свого потенціалу. Зокрема, представники підрозділу з різноманіття та інклюзивності MI5 на врученні нагород зазначили, що серед напрямів професійного розвитку їх програма «Надихаємо майбутнє жінок-лідерів» є ключовою частиною зусиль MI5, спрямованих на реалізацію принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Крім того, MI5 отримала у 2015-2016 роках золоту стрічку за гендер (gold banding for gender) та у 2016 році посіла перше місце у рейтингу Бізнес у співтоваристві різноманітності та добробуту (The Business in the Community Diversity and Wellbeing Benchmark)<sup>41</sup>. Це найвідоміший показник у Великій Британії для гендерного та расового різноманіття на робочому місці, який оцінює діяльність організації в різних сферах, зокрема просування по службі, набір персоналу, його різноманітність, а також лідерство та представництво інтересів етнічних меншин і жінок.

Джеремі Флемінг, директор GCHQ (Government Communications Headquarters), вважає<sup>42</sup>, що прагнення до різноманітності означає зміну сприйняття кар'єри в розвідувальній спільноті, щоб чоловіки і жінки з усіх прошарків суспільства могли реалізувати себе у світі розвідки та безпеки. У своєму виступі він наголосив, що важливим є те, щоб розвідувальне співтовариство відображало сучасну Велику Британію з її різноманітною і відкритою для всіх робочою силою, адже різноманітність заохочує виклики, стимулює інновації та забезпечує прийняття ефективніших рішень.

Ще одним напрямком публічного обговорення та інформування громадськості щодо передумов розвитку гендерної політики у державі, зокрема

---

<sup>40</sup> MI5 названа лідером встановлення гендерної рівності, Служба безпеки MI5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. Див. за посиланням <https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>41</sup> MI5 названа лідером встановлення гендерної рівності, Служба безпеки MI5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. Див. за посиланням <https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>42</sup> Звіт виявив очевидну нестачу представників етнічних меншин та жінок у вищих ешелонах MI5 та MI6, К. Сенгупта. Газета «Індепендент», 18 липня 2018 р. [Sengupta K. MI5 and MI6 have 'glaring lack' of ethnic minority and female staff at senior levels, report reveals]. Див. за посиланням <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html> (22 червня 2020 р.)

у діяльності складових сектору безпеки і оборони, є оприлюднення доповідей парламентських комітетів із зазначеної тематики.

Зокрема, цікавим досвідом є здійснення Комітетом розвідки та безпеки Парламенту Великої Британії (Intelligence and Security Committee, ISC) дослідження щодо різноманітності та інклюзивності MI6, MI5, GCHQ, Управління оборонної розвідки (Defence Intelligence Agency), Управління з питань безпеки та боротьби з тероризмом (The Office for Security and Counter-Terrorism, OSCT), Секретаріату національної безпеки (National Security Secretariat, NSS) та Об'єднаної розвідувальної організації (Joint Intelligence Organisation, JO).

В опублікованому у 2015 році звіті під назвою «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великої Британії» Комітет розвідки та безпеки виявив, що хоча 53 % державних службовців в Великій Британії – жінки, їх тільки 37% серед персоналу Секретної служби (Secret Service). Принаймні, жінки складають 38% державних службовців на керівних посадах (senior civil service), але це лише 19% старших державних службовців у спецслужбах<sup>43</sup>. Зважаючи на зазначені диспропорції, британський парламентський комітет ухвалив, що спецслужбам Великої Британії необхідно збільшити співвідношення працівниць, і запропонував їм спробувати залучати більше студенток з університетів, створити клуби у школах та літні табори для молодших дівчат, а також орієнтуватися, як на потенційних співробітниць, на жінок або матерів середнього віку. Голова ISC Домінік Грив наголосив на важливості залучення широкого кола представників британського суспільства до роботи у розвідувальному співтоваристві:

*«На ринку праці, який відзначається все більшою конкурентоздатністю, важливо, щоб британське розвідувальне співтовариство могло залучати і використовувати навички, талант і досвід усіх складових нашого суспільства для захисту і пропагування наших цінностей та збереження нашої країни в безпеці»<sup>44</sup>.*

У доповіді «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великої Британії» також зазначається, що брак різноманітності може призвести у подальшому до

---

<sup>43</sup> «Зворотний напрямок гендерної рівності»: чому Британія потребує більше секретних агентів-жінок, інформангентство “Vice News”, 6 березня 2015 р. [‘Gender Equality Is Going Backwards’: Why Britain Needs More Female Spies]. Див. за посиланням [https://news.vice.com/en\\_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies](https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>44</sup> Звіт виявив «кричущу відсутність» у складі MI5 та MI6 етнічних меншин та жінок на вищих керівних посадах, К. Сенгупта. Газета «Індепендент», 18 липня 2018 р. [Sengupta K. MI5 and MI6 have 'glaring lack' of ethnic minority and female staff at senior levels, report reveals]. Див. за посиланням <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html> (22 червня 2020 р.)



«стереотипних упереджень» при наймі робочої сили, що вплине на здатність агентств визначати загрози та приймати рішення щодо їх нейтралізації<sup>45</sup>.

У звіті Комітету розвідки та безпеки «Різноманіття та інтеграція у британському розвідувальному співтоваристві», матеріали якого оприлюднені у 2018 році, йдеться про «кричущу відсутність» у складі MI5 та MI6 етнічних меншин та жінок на вищих керівних посадах. Зазначається, що лише третина вищих державних службовців у MI5 є жінками, і ця цифра навіть нижча в інших агентствах.

У зазначеному звіті також наголошується, що незважаючи на те, що «значний прогрес» у реалізації гендерної політики був досягнутий MI5, MI6, GCHQ та іншими службами, Комітет розвідки та безпеки виявив, що на рівні керівництва розвідувальне співтовариство все ще не є гендерно збалансованим і не відображає повністю етнічний склад сучасної Британії. Крім того, існує очевидна відсутність чорношкірих, азійських та етнічних меншин персоналу на керівних посадах в усіх спецслужбах. «І хоча 31 % вищих державних службовців у MI5 це жінки, ця цифра є значно нижчою, а саме близько 25%, в інших установах розвідувального співтовариства», наголошується у звіті<sup>46</sup>. Цікаво, що у доповіді запропоновано наставництво як шлях сприяння різноманітності.

Жінки почали працювати в поліції на початку 20 сторіччя, проте і сьогодні їх відсоток, особливо на керівних посадах, ще залишається недостатнім (див. табл. 1.2.1).

Таблиця 1.2.1

#### Відсоток жінок-поліцейських у 30 країнах світу<sup>47</sup>

№	Країна	% жінок
1	Латвія	37,4
2	Литва	36,12
3	Гайана	29,04
4	Об'єднане Королівство	28,61
5	Тринідад і Тобаго	24,77
6	Сербія	23,22

<sup>45</sup> Gender Equality Is Going Backwards': Why Britain Needs More Female Spies. [https://news.vice.com/en\\_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies](https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies) (дата звернення — 14.05.2019).

<sup>46</sup> Див. посилання 42.

<sup>47</sup> Жінки та міжнародне кримінальне правосуддя / М. Натараджан, Е. Олівейра, у виданні Міжнародна та транснаціональна злочинність та правосуддя за ред. М. Натараджана. – Нью-Йорк: Кембрідж Юніверсіті Прес, 2019. [M. Natarajan and E. Oliveira (2019) "Women and international criminal justice", in M. Natarajan (ed.) International and Transnational Crime and Justice, New York: Cambridge University Press].

7	Бельгія	21,75
8	Мальта	19,29
9	Франція	19,03
10	Сінгапур	18,08
11	Хорватія	17,62
12	Словаччина	16,98
13	Барбадос	16,44
14	Фінляндія	16,29
15	Чеська Республіка	15,73
16	Польща	15,4
17	Чилі	15,12
18	Данія	14,43
19	Мексика	13,56
20	Словенія	13,3
21	Сальвадор	12,78
22	Гондурас	10,34
23	Албанія	9,6
24	Чорногорія	9,34
25	Парагвай	7,97
26	Португалія	7,47
27	Боснія та Герцеговина	7,31
28	Італія	7,13
29	Казахстан	6,86
30	Алжир	6,35

У Великій Британії 20 листопада 2019 року відбувся саміт з питань гендерної рівності в поліції. Його організувала поліція Сассексу, яка стала першою поліцейською групою в світі – тематичною чемпіонкою для ініціативи Організації Об'єднаних Націй щодо гендерної рівності HeForShe<sup>48</sup>.

---

<sup>48</sup> 31. Ініціатива щодо гендерної рівності HeForShe. Див. за посиланням <https://www.heforshe.org/en> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

Поліцейські сили Великої Британії взяли на себе зобов'язання HeForShe покращити гендерний баланс на вищих рівнях в рамках діяльності поліції та продовжувати роботу по боротьбі з домашнім насильством та сексуальним насильством у суспільстві. Був представлений перший щорічний звіт.

Рух HeForShe підтримують понад два мільйони людей в усьому світі, включаючи світових лідерів, керівників компаній та знаменитостей.

На саміті розглядалися такі питання:

- Вивчення зв'язків між гендерною нерівністю та тяжкими злочинами і насильством.
- Заохочення гендерної рівності на робочому місці та обмін досвідом щодо підходів до покращення представництва жінок на вищих рівнях в поліції - жінки складають 26% вищих керівників у складі поліції Великої Британії.
- Обговорення кращих практик - обмін цікавими прикладами того, як вони працюють над виконанням своїх зобов'язань HeForShe та прогресом, який вони досягли.

Робота в службах з надзвичайних ситуацій часто теж вважається виключно чоловічою справою. Проте, наприклад, у США жінки почали працювати пожежними більше 200 років тому. Першою жінкою пожежною стала у 1815 році Моллі Уільямс. Під час хуртовини 1818 року Моллі тягнула насос до пожеж через сильний сніг на рівних з її колегами-чоловіками<sup>49</sup>.

Сучасні умови створюють нові вимоги.

Муніципальна асоціація Вікторії (МАВ), Австралія, розробила стратегію врахування гендерної складової у випадках надзвичайної ситуації<sup>50</sup>. Стратегія спрямована на зменшення негативних наслідків гендерно сліпих практик.

Є свідчення того, що частота насильства в сім'ї збільшується після стихійного лиха. Чоловіки частіше помирають у повенях та вогнищах, ніж жінки, і чоловіки значно впливають на рішення, щоби залишатися та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними наслідками. Для того, щоб позитивно вплинути на такі результати, слід враховувати та розглянути вплив гендерних ролей та відмінностей.

Стратегія МАВ допоможе громадам покращити розуміння гендерних відмінностей та враховувати гендерні аспекти в політиці подолання надзвичайних ситуацій, планування, прийняття рішень та надання послуг<sup>51</sup>.

---

<sup>49</sup> Історія жінок-пожежних [History of Women in Firefighting], Redzone, 9 березня 2016 р. Див. за посиланням <https://www.redzone.co/2016/03/09/history-of-women-in-firefighting/> (22 червня 2020 р.)

<sup>50</sup> Стратегія врахування гендерної складової у випадках надзвичайної ситуації, МАВ. Див. за посиланням <https://www.mav.asn.au/what-we-do/policy-advocacy/emergency-management/gender-and-emergency-management> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>51</sup> Детальніше див. в додатку А.

Серед шляхів досягнення пропорційного залучення жінок та чоловіків до роботи у секторі безпеки і оборони іноземними дослідниками визначаються такі<sup>52</sup>:

здійснення найму на роботу більшої кількості жінок, адже згідно із дослідженнями, різноманітні робочі групи працюють краще і дають кращі результати, а безпосередньо жінки мають іншу, альтернативну точку зору у баченні питань безпеки;

- залучення жінок до наставництва, адже наставництво – це привабливий спосіб ознайомитися з безпековими проблемами і зробити вирішення їх актуальними для групи людей, які не є домінуючими за якоюсь ознакою, зокрема статтю, у певному середовищі;
- підтримувати співпрацю із громадськими структурами, що реалізують принципи гендерної рівності;
- заохочувати дівчат та жінок вивчати можливості забезпечення складових національної безпеки.

### **1.3. Показники оцінки стану реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України**

Кожна структура сектору безпеки і оборони України виконує специфічні функції, проте кожній структурі притаманні спільні тенденції, що обумовлює можливість застосування методичних рекомендацій всіма складовими СБО.

Для оцінки стану реалізації гендерної політики варто застосовувати такі показники<sup>53</sup>:

Тема А: Ефективність діяльності

1. Потенціал та навчання.
2. Доступ до послуг.
3. Дані щодо злочинів за гендерною ознакою.

Тема Б: Закони, політики та планування

---

<sup>52</sup> Гендерна нерівність у сфері інформаційної безпеки, Е. Франсен // журнал Infosecurity. – 13 березня 2018 р. [Francen E. Gender Inequality in Information Security]. Див. за посиланням <https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>53</sup> Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя / Меган Бестік. – Женева: ЦКЗС, 2011, С. – 17.

4. Національне, місцеве та міжнародне законодавство та стандарти.
5. Інституційні політики, процедури та їх координація.

#### Тема В: Стосунки зі спільнотою

6. Громадська думка.
7. Співпраця та консультації з населенням.

#### Тема Г: Звітність та контроль

8. Скарги на персонал, що працює в секторі безпеки.
9. Внутрішній та зовнішній контроль.

#### Тема Д: Персонал

10. Набір та відбір персоналу.
11. Утримання.
12. Призначення, розміщення за місцем служби, просування по службі та винагорода.
13. Наставництво та підтримка.
14. Інфраструктура та обладнання.

#### Тема Є: Інституційна культура

15. Розуміння гендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками.
16. Лідерство та публічні виступи.

Така оцінка для СБО була проведена в Україні структурою ООН Жінки у тісній співпраці з Офісом Віце-прем'єр-міністра з питань євроатлантичної інтеграції у 2017 році<sup>54</sup>. До оцінки увійшли п'ять відомств сектора безпеки і

---

<sup>54</sup> Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017. Див. за посиланням

[https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017\\_ua\\_fin.pdf?la=en&vs=2813](https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017_ua_fin.pdf?la=en&vs=2813) (Дата звернення – 22 червня 2020 р.)

оборони: Міністерство оборони та Генеральний штаб, МВС, Національна поліція, Державна прикордонна служба та Національна гвардія. Рекомендації передбачали інтегрувати гендерну концепцію у процес оборонної реформи, збільшити підзвітність та відповідальність на керівному рівні, підвищити спроможність та обізнаність з метою реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, забезпечити регулярність проведення тренінгів з гендерної рівності, виключити перешкоди на шляху до гендерної рівності, підвищити координацію для успішного впровадження, покращити умови служби для жінок у цьому секторі.

Сектор безпеки і оборони України має ще багато чого зробити в цьому напрямку, проте вже сьогодні є певні тенденції, які дають підстави для реального прогресу.

У всіх основних інституціях сектору безпеки і оборони спостерігається наявна тенденція до зростання частки жінок. Загальна кількість жінок, які працюють і проходять службу в українській армії, становить близько 56 тисяч осіб, це 22,4% від усього особового складу, який представлений як жінками-військовослужбовицями, так і цивільними працівницями. Для порівняння у:

- Ізраїлі – 34%
- Франції - 22%,
- Канаді – 15%,
- Іспанії – 14%,
- Великої Британії – близько 10%,
- Німеччині – 10%<sup>55</sup>.

За даними на вересень 2019 року кількість військовослужбовиць ЗСУ в миротворчих місіях ООН становила 6,25% від загальної кількості українських військовослужбовців.

Військовослужбовиці проходять службу і на посадах:

- миротворчого персоналу в складі Місії ООН зі стабілізації в Конго (спостерігач);
- місії ООН у Республіці Південний Судан (штабний офіцер);
- спільних миротворчих силах у зоні безпеки Придністровського регіону Республіки Молдова (спостерігач)<sup>56</sup>.

У таблиці 1.3.1 наведені дані Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України у ЗСУ щодо кількості жінок-військовослужбовиць.

---

<sup>55</sup> Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. Міністерство оборони України, 17 вересня 2019. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>56</sup> Там само.

Таблиця 1.3.1

<b>27074</b> осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць	<b>9916</b> Осіб	Жінки-військовослужбовиці, які мають статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС
<b>949</b> особи	Жінки - старші офіцери		
<b>949</b> осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць старшого офіцерського складу	<b>166</b> Осіб	Жінки-військовослужбовиці, яких відзначено державними нагородами /в період з 2014р/
		<b>7</b> Осіб	Жінки-військовослужбовиці, загиблі під час АТО/ООС

Декілька років тому було створено службу з гендерної інтеграції управління кадрової роботи Головного управління НГУ. Дані служби щодо кількості жінок-нацгвардійок в Національній гвардії України<sup>57</sup> наведені у таблиці 1.3.2.

Таблиця 1.3.2

<b>4 769</b> осіб	Загальна кількість жінок-нацгвардійок	Жінки-нацгвардійки обіймають посади:	
		<b>17</b> осіб	Заступниця командирів підрозділів по РОС та офіцерів з профілактики правопорушень
<b>509</b> осіб	Жінки-офіцерки проходять службу у всіх підрозділах НГУ	<b>8</b> осіб	Командирів взводів
<b>250</b> осіб	Жінки-військовослужбовиці щоденно охороняють громадський порядок	<b>748</b> осіб	Медичних працівниць
<b>126</b> осіб	Жінки-військовослужбовиці (КЕОП) - конвоювання та екстрадиція, охорона державних об'єктів	<b>79</b> осіб	Психологинь
		<b>1</b> особа	Головної старшини військової частини
		<b>1</b> особа	Водія
<b>840</b> осіб	Жінки-військовослужбовиці пройшли АТО/ООС		

<sup>57</sup> Про впровадження гендерної рівності, стереотипи і закони сучасного світу, НГУ, 15 червня 2018 р. Див. за посиланням <http://ngu.gov.ua/ua/news/pro-vprovadzheniya-gendernoyi-rivnosti-steriotypy-i-zakony-suchasnogo-svitu> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

У 2018 році було надано можливості обіймати всі посади для військовослужбовиць НГУ. Завдяки цьому протягом року кількість військовослужбовиць збільшилася на 5,5%.

Збільшується кількість жінок на вищих посадах в секторі безпеки і оборони. Перше генеральське звання було присвоєно в 2004 році Тетяні Подашевській – генерал-майор міліції. Генеральське звання присвоєно Ганні Пономаренко, Людмилі Шугалей, Оксані Хоменко, Юлії Лапутиній.

Для порівняння, у Збройних силах США більше сотні жінок мають звання генералів.

Яскравим показником прояву гендерної рівності в державній політиці сектору безпеки і оборони було прийняття першого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» в Україні на період з 2016-2020 рр. на виконання Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Національний план включає шість основних напрямів дій:

- миротворча та мирозахисна діяльність;
- участь жінок у встановленні миру;
- запобігання конфліктам та насильству;
- захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів;
- надання допомоги та реабілітації постраждалих від конфліктів;
- моніторинг впровадження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» на період до 2020 року<sup>58</sup>.

Наказ Міністерства оборони України № 292 від 03.06.2016 року про внесення зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу<sup>59</sup> також регулює питання гендерної політики. Наказом суттєво розширено перелік бойових посад (збільшено на понад 100 бойових військових спеціальностей) для військовослужбовиць-жінок, які проходять військову службу за контрактом.

Щороку затверджуються Річні національні програми під егідою Комісії Україна-НАТО, які містять окремі розділи «Гендерна рівність»<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> Національний план дій з виконання резолюції ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року / з урахуванням змін відповідно Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року №637-р/ Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/npas/proryadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-24-lyutogo-2016-r-113> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>59</sup> Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України №292 від 3 червня 2016 р. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>60</sup> Уряд схвалив Річну національну програму Україна-НАТО нової якості, Урядовий портал, 5 лютого 2020 р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-richnu-nacionalnu-programu-ukrayina-nato-novoyi-yakosti> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)



На сьогодні для жінок залишається заборона комплектування посад офіцерського складу, які пов'язані:

- із використанням вибухових речовин;
- водолазними роботами.

Закриті усі посади:

- на підводних човнах і надводних кораблях;
- в управліннях бригад надводних кораблів, (крім спеціальностей морально-психологічного та медичного забезпечення);
- спеціального призначення;
- протипожежної охорони, робота на яких пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж;
- логістичного забезпечення, робота на яких пов'язана з отруйними речовинами<sup>61</sup>.

Важливим показником гендерної рівності у секторі безпеки і оборони є освітній компонент.

У Міністерстві оборони України:

- врегульоване питання щодо надання прав дівчатам здобувати освіту у військових (військово-морських) ліцей починаючи із 2019 року<sup>62</sup>.
- скасовано обмеження щодо прийому жінок на навчання до вищих військових навчальних закладів.

Всього чисельність жінок, які навчаються у військових навчальних закладах складає 8 % від загальної чисельності зарахованих на навчання.

#### **1.4. Необхідність впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України**

Розвиток державної гендерної політики в усіх сферах вимагає посилення експертного і освітянського потенціалу з високим рівнем гендерної

---

<sup>61</sup> Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, Міністерство оборони України, 17 вересня 2019. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-zadesyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>62</sup> Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) ліцей: постанова Кабінету Міністрів України №1087 від 17 липня 2003 р. зі змінами внесеними згідно з Постановою КМ №486 від 15.05.2019. Див за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

компетентності. Для цього необхідно забезпечити не лише доступ до знань про гендерну проблематику, а й розвиток навичок подання інформації в різних аудиторіях, вміння долати бар'єри несприйняття, побудовані на стереотипах.

*Україна разом із отриманням незалежності успадкувала і радянські підходи щодо жінок та чоловіків. На той час говорити про причетність до питань гендерної рівності було не лише не популярно, а й ризиковано – як мінімум зустріти насмішки і «бородаті жарти» – суміш ксенофобії, стереотипів і забобонів... У державних службовців продовжувалась патріархатна риторика про те, що в державі немає гендерних проблем. І це тоді як жіноче безробіття, насильство проти жінок, торгівля людьми зростали стрімкими темпами<sup>63</sup>.*

У відповідь на гендерні виклики і загрози, що були спричинені російською агресією, в секторі безпеки і оборони почали посилено розвиватися процеси, що сприяли забезпеченню гендерної рівності. Вони характеризуються розумінням на рівнях прийняття рішень необхідності інтегрувати принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усі напрями і у всіх сферах діяльності.

Необхідно, щоби люди жили так, як вони того хочуть, незалежно від їх поділу на дівчаток або хлопчиків, жінок або чоловіків. Це означає свободу вибору діяльності і ставить під сумнів істинність судження щодо існування «природних ролей» для чоловіків або для жінок. Зрештою, мова йде також про більш адекватне задоволення потреб людей. Саме цьому може сприяти політика в області гендерної рівності<sup>64</sup>.

Погляди на роль чоловіка і жінки у суспільстві формуються у процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних та державних структур.

Освітня сфера є фундаментальною для досягнення людського розвитку в епоху глобалізації та є основною у сприянні гендерній політиці для розвитку рівності між жінками та чоловіками в секторі безпеки і оборони України.

На сьогодні існує розрив між численними заявами українських політиків та дійсним станом справ щодо гендерного інтегрування у вищу освіту. Однією із причин цього є опір закладів вищої освіти інтеграції гендерних програм в освітній процес.

---

<sup>63</sup> Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Сусліва. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с. Див. за посиланням [https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>64</sup> Гендер та політика рівноправності, GenderKompetenzZentrum [ Gender & Gleichstellungspolitik] Див. за посиланням [http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender\\_und\\_gleichstellungspolitik.html](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender_und_gleichstellungspolitik.html) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

У вищих навчальних закладах сектору безпеки і оборони України гендерне інтегрування (gender mainstreaming) часто розглядають як неперіоритетне, при цьому управлінський персонал часто не має мінімальної гендерної компетентності. В результаті це виливається у недостатню політичну волю та економічну підтримку, а політика гендерної рівності залишається периферійною.

Гендерна перспектива, як правило, визначається керівництвом навчального закладу як проект, який слід здійснювати за допомогою позанавчальної діяльності підрозділами, що відповідають за впровадження гендерних питань у навчальному закладі.

Пропозиції щодо розширення навчальної програми та створення нових гендерних курсів, як правило, сприймаються як незаконне втручання у справи факультетів та як неприйнятна реформа в певних галузях (таких як «точні» науки та військові предмети). Основні реформи значною мірою обмежуються змінами у кадровій політиці (прийомом більшого числа студенток, курсанток та професорок), замість включення гендерних питань у навчальні програми.

Гендерна рівність - це міжсекторальне завдання для всієї організації, і воно адресоване не окремим особам, зокрема не тільки координаторам з гендерних питань, а всім членам організації, тобто як чоловікам, так і жінкам. Керівники і керівниці несуть особливу відповідальність за впровадження гендерної рівності. Тому впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України перш за все потребує політичної волі керівництва навчального закладу.

Впровадження засад гендерної рівності в освітній процес повинно призвести до більш ефективного розгляду питань гендерної рівності. Основним є те, що в ході освітнього процесу та обміну досвідом учасники і учасниці починають ставити під сумнів загальноприйняті переконання щодо можливостей та ролей жінок та чоловіків в секторі безпеки і оборони України, та набувають нових навичок щодо виконання своїх функціональних та службових обов'язків, використовуючи гендерний підхід.

У 2005 році в Іспанії був створений дорадчий орган «Жіночий та науковий підрозділ», що наразі структурно включений в Міністерство економіки. Цей підрозділ став ключовим у впровадженні гендерних питань у різні закони.

В Законі «Про рівність» (3/2007) вказано, що робота щодо впровадження гендерної рівності повинна бути спрямована як на навчальні програми, так і на наукові дослідження, а також повинні бути створені спеціалізовані аспірантури.

Закон «Про університет» (1393/2007) вимагає від університетів включати в навчальні програми гендерно чутливий зміст.

Закон «Про науку, технології і інновації» (14/2011) унормовує включення гендерної перспективи до науково-дослідницької тематики.

Загальнодержавна дорадча рада складається з політично призначених експертів та експерток, а регулярні консультації з підрозділами, що відповідають

за гендерну рівність в університетах, ще не започатковані. У каталонському випадку директори відділів рівності університетів зустрічаються щонайменше двічі на рік з урядовими посадовими особами, які відповідають за університетську політику, а також зі старшими працівниками каталонського агентства з питань жіночої політики з метою сприяння гендерній рівності в наукових колах<sup>65</sup>.

В Україні основними цілями впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони можна вважати:

- підвищення рівня обізнаності та розуміння питань гендерної рівності та пов'язаних з ними понять, мови, положень норм міжнародного та вітчизняного законодавства;
- підтримка змін у поведінці та ставленні до гендерної рівності;
- зміцнення спроможностей та організація процесів, необхідних для формування більш гендерно відповідальної організаційної культури;
- надання учасникам і учасницям процесу навичок, необхідних для належного забезпечення ефективної інтеграції питань гендерної рівності на всіх етапах циклу формування гендерної компетентності, тим самим розширюючи основні зусилля закладів вищої освіти та їх потенціалу для досягнення основних гендерних цілей;
- сприяння інтеграції питань гендерної рівності в освітні програми;
- сприяння популяризації гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.

Для системного розуміння проблематики та шляхів впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України важливо також враховувати наскрізність гендерного компонента. Таким чином, необхідно оцінювати вплив на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство та політику в освітній сфері на всіх рівнях, щоб жінки і чоловіки на рівних могли скористатися плодами зусиль в рамках цих дій.

---

<sup>65</sup> Опір інтеграції гендерних питань у навчальну програму вищої школи, Таня Вердж, Маріона Фере-Фон, М. Хосе Гонсалес. Європейський журнал жіночих досліджень, 9 січня 2017 р. [Tània Verge, Mariona Ferrer-Fons, M José González, Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum, European Journal of Women's Studies]. Див. за посиланням <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350506816688237> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с. Див. за посиланням <http://a-z-gender.net/ua/patriarxatnij-ta-patriarxalniij.html>.
2. Про національну безпеку України: Закон України, Стаття 1 {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-ІХ від 04.03.2020}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97 № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv>.
4. Словник та тезаурус, Європейський інститут із гендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185>.
5. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86. Див. за посиланням [https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUlcqjChDvt99\\_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Ogo9VeBqOGS3Os2JYOzffXA](https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUlcqjChDvt99_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Ogo9VeBqOGS3Os2JYOzffXA).
6. Сулова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Сулова. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с., С. 4-5, Див. за посиланням [https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf).
7. Гендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів – Київ, 2016. Див за посиланням <http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf>.  
Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010).
8. Цілі сталого розвитку 2016-2030, Представництво ООН в Україні. Див. за посиланням <http://un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.
9. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. Див. за посиланням [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf).
10. Гендерна рівність. Представництво ООН в Україні. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender>.
11. Жінки, мир та безпека, НАТО [Women, Peace and Security, NATO] 10 липня 2019 р. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm#](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#).
12. Декларація Уельського саміту, НАТО. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_112964.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_112964.htm).
13. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.
14. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, веб-сайт Міністерства оборони України, 17 вересня 2019. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/>.
15. Іванна Климпущ-Цинцадзе презентувала результати першого національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок, Урядовий портал, 29 листопада 2018 р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentovala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok>.
16. ЧОЛОВІКИ, ЖІНКИ ТА НАДМІРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ СИЛИ: історія про два гендери. Національний центр США у справах жінок та поліцейської діяльності, квітень 2002р. [MEN, WOMEN, AND POLICE EXCESSIVE FORCE: A Tale of Two Genders, The National Center for

- Women & Policing]. Див. за посиланням [http://womenandpolicing.com/PDF/2002\\_Excessive\\_Force.pdf](http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf).
17. Програма роботи по наданню магістрального значення гендерній проблематиці у 2002-2007 рр., документ ЮНЕСКО, 2003 р. – С. 9. Секція з питань положення жінок та гендерної рівності, що входить до складу Бюро стратегічного планування g7, Париж, Франція [UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework (GMIF) for 2002-2007 / page 9 / 2003 / The section for women and gender equality of the bureau of strategic planning g7, Paris - France] Див. за посиланням <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854/>.
  18. Про національну безпеку України: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-ІХ від 04.03.2020}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
  19. Вітченко А. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : навчальний посібник / А. Вітченко, Л. Кримець, О. Хміляр та ін. / К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 252 с.
  20. У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ, Бі-бі-сі Україна, 25 жовтня 2018 р. Див. за посиланням <https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538>.
  21. Валасек К. Реформування сектору безпеки та гендер / Крістін Валасек [Kristin Valasek Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF] – Женева: DCAF, 2008. – 32 с. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool\\_1.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf).
  22. Аростеґі Ж. Л. Гендер та сектор безпеки: на шляху до більш безпечного майбутнього / Жюлі Л. Аростеґі. // Connections. – Том 14, № 3 (літо 2015 р.) – С. 7–30 (24 с.) [Julie L. Arostegui Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future]. Див. за посиланням [https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents).
  23. Національний звіт Нідерландів для комітету у справах жінок збройних сил НАТО, Гаага, травень 2007 р. [National Report from the Netherlands For the Committee on Women in NATO Forces, the Hague, May 2007] Див. за посиланням <https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf>.
  24. Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству, Міністерство оборони США, С. – 4. Див. за посиланням [https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER\\_CHECKLIST.pdf](https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf).
  25. Прасіда Нейр. Керівник МІ6: гендерне різноманіття – найактуальніше питання на національному рівні, 26 січня 2017 р. [MI 6 chief on why gender diversity is a matter of national urgency, Praseeda Nair]. Див. за посиланням <https://www.growthbusiness.co.uk/mi-6-chief-gender-diversity-matter-national-urgency-2549476/>.
  26. Сенгупта К. Звіт виявив «кричущу відсутність» у складі МІ5 та МІ6 представників етнічних меншин та жінок на вищих керівних посадах. Газета «Індепендент», 18 липня 2018 р. [Sengupta K. MI5 and MI6 have 'glaring lack' of ethnic minority and female staff at senior levels, report reveals]. Див. за посиланням <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html>.
  27. Ерін Даффін. Кількість працівників Федерального бюро розслідувань в 2017 році з розподілом за повноваженнями та гендером, 11 жовтня 2019 р. [Number of Federal Bureau of Investigation employees in 2017, by role and gender]. Див. за посиланням <https://www.statista.com/statistics/745497/number-of-fbi-employees-by-gender/>.
  28. МІ5 названа лідером встановлення гендерної рівності, Служба безпеки МІ5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. Див. за посиланням <https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality>.
  29. «Зворотний напрямок гендерної рівності»: чому Британія потребує більше секретних агентів-жінок, інформажентство “Vice News”, 6 березня 2015 р. [‘Gender Equality Is Going Backwards’: Why Britain Needs More Female Spies]. Див. за посиланням [https://news.vice.com/en\\_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies](https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies).
  30. Натараян М., Олівейра Е. Жінки та міжнародне кримінальне правосуддя / М. Натараян, Е. Олівейра, у виданні Міжнародна та транснаціональна злочинність та правосуддя за ред. М.



- Натараяна. – Нью-Йорк: Кембрідж Юніверсіті Прес, 2019. [M. Natarajan and E. Oliveira (2019) “Women and international criminal justice”, in M. Natarajan (ed.) International and Transnational Crime and Justice, New York: Cambridge University Press].
31. Ініціатива щодо гендерної рівності HeForShe. Див. за посиланням <https://www.heforshe.org/en>.
  32. Історія жінок-пожежних [History of Women in Firefighting], Redzone, 9 березня 2016 р. Див. за посиланням <https://www.redzone.co/2016/03/09/history-of-women-in-firefighting/>.
  33. Стратегія врахування гендерної складової у випадках надзвичайної ситуації, МАВ. Див. за посиланням <https://www.mav.asn.au/what-we-do/policy-advocacy/emergency-management/gender-and-emergency-management>.
  34. Франсен, Е. Гендерна нерівність у сфері інформаційної безпеки, Е. Франсен // журнал Infosecurity. – 13 березня 2018 р. [Francen E. Gender Inequality in Information Security]. Див. за посиланням <https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/>.
  35. Бестік М. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя / Меган Бестік. – Женева: ЦКЗС, 2011, С. – 17.
  36. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017. Див. за посиланням [https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017\\_ua\\_fin.pdf?la=en&vs=2813](https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017_ua_fin.pdf?la=en&vs=2813).
  37. Про впровадження гендерної рівності, стереотипи і закони сучасного світу, НГУ, 15 червня 2018 р. Див. за посиланням <http://ngu.gov.ua/ua/news/pro-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-stereotypy-i-zakony-suchasnogo-svitu>.
  38. Національний план дій з виконання резолюції ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року / з урахуванням змін відповідно Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року №637-р/ Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/npas/proyadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-24-lyutogo-2016-r-113>.
  39. Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України №292 від 3 червня 2016 р. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16>.
  40. Уряд схвалив Річну національну програму Україна-НАТО нової якості, Урядовий портал, 5 лютого 2020 р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-richnu-nacionalnu-programu-ukrayina-nato-novoyi-yakosti>.
  41. Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) ліцей: постанова Кабінету Міністрів України №1087 від 17 липня 2003 р. зі змінами внесеними згідно з Постановою КМ № 486 від 15.05.2019. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF>.
  42. Гендер та політика рівноправності, GenderKompetenzZentrum [ Gender & Gleichstellungspolitik] Див. за посиланням [http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender\\_und\\_gleichstellungspolitik.html](http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender_und_gleichstellungspolitik.html).
  43. Вердж Т., Фере-Фон М., Хосе Гонсалес, М. Опір інтеграції гендерних питань у навчальну програму вищої школи. Європейський журнал жіночих досліджень, 9 січня 2017 р. [Tània Verge, Mariona Ferrer-Fons, M José González, Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum, European Journal of Women's Studies]. Див. за посиланням <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350506816688237>.



## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

#### 2.1. *Поняття ГЕНДЕР, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ у суспільно-політичному та науковому дискурсах*

Знання суті та історії становлення понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна дискримінація», «гендерна інтеграція» дає змогу показати їх нерозривний зв'язок з прогресивними тенденціями сучасного розвитку людства, якісно новий рівень суспільного розвитку, який розпочинається зі зникненням біполярного світового порядку, що зумовлює потребу більш повного залучення до прийняття рішень ширшого кола суспільних груп.

Погляди на роль чоловіка і жінки у суспільстві формуються в процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних, громадських та державних структур. Актуальним на сьогоднішній день є формування позитивного ставлення до жінок-лідерок, які значною мірою впливають на формування масової свідомості населення.

Ширше залучення жінок до виробництва сталося у зв'язку з вдосконаленням технологій ведення господарства, розширенням мережі послуг, що зменшили потреби в залученні жінок до домашньої праці. Після 60-х років минулого століття формується новий погляд на соціальну роль жінки у країнах Заходу. Більша тривалість життя і зменшення народжуваності скоротили частку часу, що витрачається на виховання дітей. Все більше й більше жінок почали працювати поза домом зі змінами функцій сім'ї. На бажання жінок просуватися кар'єрними сходами вгору вплинуло їх масове залучення до виробництва. Жінки перестають ідентифікувати себе лише з традиційною роллю матері й дружини.

У період соціальних трансформацій стає дедалі більш актуальною проблема гендерної ідентифікації. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки, усвідомлення того, що не існує «суто» чоловічих чи жіночих особистостей. Всім людям притаманні сила та слабкість, самостійність і залежність, активність та пасивність, залежно від певних умов та ситуацій.

Серед наукових джерел доцільно відзначити праці Дж. Аутшорн, В. Брайсон, Дж. Буссмейкер, С. Вальєнте, Ф. Гардинер, К. Кілпатрик, М. Лейенар, Дж. Ловендускі, П. Норріс, Б. Рейнальда, Я. Форбс. Для аналізу методологічного інструментарію використовують роботи Н. Лумана та Г. Хакенена, Л. Мосіонжніка. Гендерні аспекти у державному управлінні розглядали Н. Грицяк, О. Кулачек, К. Левченко, Л. Лобанова, М. Пірен та ін. Гендерним аспектам законотворення приділяли увагу О. Руднева, О. Сулова, А. Погорєлова, С. Плотян, А. Чигрин, Т. Макійчук, І. Лавренчук та ін. Гендерні

аспекти політичних інститутів та процесів досліджувались Н. Дармограй, О. Сорокопуд, О. Ярош, В. Горбатенко і М. Остапенко. Міжнародний та вітчизняний досвід розвитку гендерної рівності розкритий у працях Т. Мельник, Л. Кобелянської, Т. Марценюк, О. Сурніної-Далекорей, С. Оксамитної, М. Скорик та ін. Історію становлення та розвитку гендерної політики вивчали М. Гавришко, О. Кісь, Л. Смоляр та ін.

Наукові студії кінця ХХ – початку ХХІ ст. позначено посиленою увагою мовознавців до формування й розвитку галузевих терміносистем. І це природно, адже термінологія була й є базою лексики сучасної літературної мови, а надто нині, у час бурхливого розвитку новітніх технологій і появи нових галузей знань. Так, протягом останніх десятиріч (від 1970-х років на Заході й 1990-х в Україні) у світовій та українській лінгвістиці стрімкого розвитку набули гендерні дослідження, унаслідок чого з'явився новий мовознавчий напрям – гендерна лінгвістика<sup>66</sup>. Термін «гендер» виник у суспільних науках для позначання нових стратегій регулювання соціостатевих стосунків. Із часом гендерні підходи розвинулись майже в усіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняних наук: від соціології, психології, педагогіки, історії, філософії, релігієзнавства, літературознавства й мистецтвознавства до політичних наук, права, наук про державне управління, економіки та статистики<sup>67</sup>.

Сучасні гендерні дослідження головну увагу зосереджують на механізмах відтворення гендерної нерівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Гендерну систему слід розглядати не лише як ідеї та інститути, але й як поведінку індивідів й усі види комунікативної інтеракції, сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові. Гендерні студії стали тим відгалуженням феміністичної теорії, що наголошувала на неможливості адекватного розуміння становища жінки в суспільстві без розуміння і гендерного аналізу відносин<sup>68</sup>.

Слід розрізняти поняття «стать» і «гендер». Термін «стать» вживається для позначення біологічних, анатомічних, фізіологічних відмінностей між жіночим та чоловічим організмами, що виражаються різною участю чоловіка та жінки у репродуктивному процесі, відмінними геніталіями, набором хромосом. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер конструюється соціально та зумовлюється культурою суспільства в конкретний історичний період. Гендер – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні,

---

<sup>66</sup> Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики, О. Чуешкова. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. – 2016. – № 842. – С. 161-164, С. – 161. Див. за посиланням [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT\\_2016\\_842\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

<sup>67</sup> Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с, С. – 7.

<sup>68</sup> Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с. Див. за посиланням <https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)

психологічні, візуальні та інші соціально і культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками.

На сьогодні термін «гендер» має багато дефініцій (це зумовлено міждисциплінарним характером гендерних досліджень), проте в більшості з них наголошується на соціальній категорії поняття, пор.: гендер – це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок»<sup>69</sup>; «змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття і фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі»<sup>70</sup>; «комплекс соціокультурних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини; самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, щось, чого люди не мають як даність, а (осмислено чи неосмислено) показують/трансляють/демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних інституціональних ситуаціях»<sup>71</sup> тощо.

Гендер – складний соціальний конструкт. Зокрема, концепція гендеру Майкла Кіммеля у його відомій праці «Гендероване суспільство»<sup>72</sup> полягає у тому, що гендер – це соціальний конструкт, який структурно містить три елементи - ідентичність, інтеракції, інституції, а також взаємозв'язки між ними, для того, аби пояснити два споріднені явища: гендерну відмінність і гендерну нерівність. У науковій літературі поняття гендеру також вживається в кількох значеннях: гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної; гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей<sup>73</sup>.

---

<sup>69</sup> Гендерне навчання військовослужбовців : посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; PfPC, 2016. – 214 с., С.– 45. Див. за посиланням: [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF\\_Military\\_Handbook\\_Ukrainian\\_0.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf)

<sup>70</sup> Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с., С. – 11.

<sup>71</sup> Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників / [Малахова О. А., Марущенко О. А., Дрожжина Т. В., Коробкін Т. В.] // Експертиза шкільних підручників... / За заг. ред. О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. – К. : Педагогічна думка, 2016. – С. 48-56.

<sup>72</sup> Гендероване суспільство, Майкл С. Кімел/ Пер.з англ. – К: Сфера, 2003. – 490 с. Див. за посиланням [https://gender.org.ua/images/lib/genderovane\\_suspil.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>73</sup> Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с., С. – 46 Див. за посиланням: <https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Сучасний філософський словник визначає гендер у двох значеннях: загальному – різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю; соціологічному – соціальний поділ, який часто ґрунтується на анатомічній статі, але не обов'язково з ним співпадає<sup>74</sup>. Енциклопедичний словник з соціології визначає гендер як поняття, яке позначає соціальні очікування представників різної статі одна від одної. Соціолог Ентоні Гіденс, наприклад, так трактує гендер: «Ми вживаємо термін стать, коли йдеться про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін гендер у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю і гендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження»<sup>75</sup>.

Поняття гендеру з'явилося не так давно – в науковий ужиток воно потрапило лише в 1960-х роках. Є дві найпоширеніші версії походження терміну «гендер». За однією з версій, дослідник Джон Мані (John Money) використав його 1955 року в «Британському журналі з медичної сексології» (*British Journal of Medical Sexology*). Популярніша версія приписує авторство терміна психоаналітику Роберту Столлеру (Robert Stoller), який 1968 року вжив це слово у назві своєї статті «Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity» (Стать і гендер: про розвиток маскуліності і фемінності). Витоки гендерної теорії – це так звані теорії відносин мікрорівня, що розглядають радше індивідуальні, міжособистісні взаємодії. Наведемо три основні теорії: соціально-конструктивістський підхід Пітера Бергмана і Томаса Лукмана (праця «Соціальне конструювання реальності» (1966)); етнометодологічний підхід Гарольда Гарфінкеля (праця «*Studies in Ethnomethodology*» (1967)); – драматургічний інтеракціонізм Ірвінга Гофмана (праця «*The Presentation of Self in Everyday Life*» (1959))<sup>76</sup>.

Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) є одним із ключових міжнародних документів, що регулюють питання захисту прав жінок і в якому міститься визначення поняття «гендер»<sup>77</sup>.

«Гендер» означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

---

<sup>74</sup> Філософський енциклопедичний словник. – К. : Український центр духовної культури, 1999. – 728 с.

<sup>75</sup> Соціологія, Е. Гіденс. – К. : Основи, 1999. – 726 с., С. – 119.

<sup>76</sup> Гендер і гендерна рівність. [Електронний ресурс], С. – 13. Див за посиланням [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema\\_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

<sup>77</sup> Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011 р. Див. за посиланням <https://rm.coe.int/1680093d9e>. (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Проте гендер – це не просто описова ознака, це критика доволі вузького сценарію поведінки для жінок і чоловіків. Гендерні студії критикують явище гендерної поляризації (намагання вбачати в жінках і чоловіках лише відмінності), адже жінки – гетерогенна група, різнорідна всередині, так само як чоловіки. Критикують також андроцентризм (культурна традиція, яка зводить людську суб'єктність до єдиної чоловічої норми, що репрезентується як універсальна об'єктивність) і патріархат як норму суспільного життя. Коли говорять про гендер, то мають на увазі насамперед нерівність, а не лише відмінність між чоловіками і жінками. Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, вбудовану в гендерні відносини. Влада – це нерівномірний розподіл різних ресурсів (економічних, часових, статусних). Гендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечити гендерну рівність.

Появу поняття «гендерна рівність» можна пов'язувати з IV Всесвітньою конференцією зі становища жінок (Пекін, 1995 р.). Підставою для такого твердження є заява Голови конференції стосовно загальноприйнятого тлумачення терміна «гендер». У ній йдеться, що в процесі 19-го засідання Комісії зі становища жінок, яка діяла як підготовчий орган Конференції, виникли питання щодо значення терміну «гендерний» у контексті Платформи дій Конференції. Завершуючи розгляд історії формування понять *гендер*, *гендерна рівність*, можна дійти таких висновків:

- точне і вичерпне визначення цих понять є науковою проблемою з огляду на динамічність сучасних процесів розвитку суспільних відносин, які вони окреслюють;
- ці поняття окреслюють певний ідеал, у напрямі досягнення якого повинен відбуватися прогресивний та ефективний розвиток як окремих країн, так і людства загалом;
- визначальна роль у формуванні розуміння гендер, гендерної рівності та визначенні шляхів і механізмів її законодавчого закріплення і втілення в реалії буття суспільства належить міжнародним інституціям та міжнародним правовим актам, які є результатом осмислення загальнолюдського досвіду в цій сфері;
- забезпечення гендерної рівності на національному рівні повинно ґрунтуватися на врахуванні гендерних відносин, які склалися в цьому суспільстві протягом його попередньої історії, з метою вироблення найефективніших механізмів усунення гендерних стереотипів та упередженостей;
- забезпечення й утвердження гендерної рівності, будучи показником успішного розвитку сучасного суспільства, повинно бути одним із

пріоритетів у діяльності органів державної влади, політичних партій, громадянського суспільства<sup>78</sup>.

В законодавстві України термін «гендерна рівність» вперше з'явився в постанові Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки»<sup>79</sup>. Ключове значення в законодавчому закріпленні ідеї гендерної рівності має уже згадуваний закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий Верховною Радою України 8 вересня 2005 року<sup>80</sup>. Цей закон разом з наведеним Указом, відповідно до Рекомендацій парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи», які відбулися 27 червня 2007 р. «визначили інституційно-правові засади гендерних взаємовідносин у суспільстві»<sup>81</sup>.

Варто сказати про здобутки в даному напрямі попередніх етапів розвитку української правової думки, в якій ідея гендерної рівності має давню історію. Усвідомлення необхідності рівних прав та можливостей для кожної людини, без огляду на її статеву належність, є складовою загального поступу українського народу до здобуття свободи і незалежності, побудови справедливого та ефективного суспільства. Нині, коли утвердження та забезпечення гендерної рівності є однією з передумов успішності євроінтеграційних процесів України, вивчення, переосмислення та актуалізація досвіду в цій сфері, здобутого українським народом на попередніх історичних етапах, є нагальною вимогою часу. Це особливо важливо передусім, з огляду на те, що в силу відомих причин погляд на історичне минуле українців протягом останнього століття формувався або під впливом соціально-економічної, або національно-державницької парадигми. Жінка, її становище, правовий статус у суспільстві, боротьба за рівноправність або зовсім залишалися поза увагою дослідників, або її розглядали в контексті двох наведених підходів. Натомість можна констатувати, що, починаючи із середини ХІХ ст., сформувалася плеяда українських громадських

---

<sup>78</sup> Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини ХІХ століття, І. Андрусак. – Львів : «Львівська політехніка», 2017. – 200 с., С. – 83.

<sup>79</sup> Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>80</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7.12.2017. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>81</sup> Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»: постанова Верховної Ради України №45 від 27.06.2007 р. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1241-v> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



діячів, які усвідомлювали потребу боротьби за рівноправність жінок як самостійну умову прогресивного розвитку суспільства.

Ідея несприйняття поневолення жінки, її безправного пригнобленого становища завжди була невід'ємним елементом української національної ідеї, духовні основи якої заклав Тарас Шевченко, що також відображено у громадській і політичній діяльності провідних ідеологів та лідерів українського національного руху, таких як Микола Костомаров, Пантелеймон Куліш, Михайло Драгоманов, Іван Франко, Михайло Павлик, Володимир Барвінський. У їх творчості знаходимо ідеї необхідності здобуття та забезпечення рівності прав жінок і чоловіків, утвердження права доступу до освіти, до участі в громадському і політичному житті кожної людини, без огляду на її статеву належність. Тобто спостерігаємо їх внесок у становлення і розвиток ідеї гендерної рівності в українській правовій думці. Важливим аспектом наукової спадщини М. Костомарова є дослідження ролі та місця жінки в історії, його цікавив «феномен відомих в історії жінок, їхній вплив, як на чоловіків при прийнятті доленосних рішень, так і на історію в цілому»<sup>82</sup>, а його історико-фемінологічні дослідження «демонстрували актуальність тематики у контексті соціальних, культурних, психологічних трансформацій суспільства»<sup>83</sup>, що відбувалися в другій половині XIX ст.

Ще одним з членів Кирило-Мефодіївського братства, постать якого неможливо оминати, коли йде мова про появу та розвиток ідеї гендерної рівності в українській правовій думці середини другої половини XIX ст., є Пантелеймон Куліш. Його вплив в цьому аспекті двоякий: по-перше, він здійснювався письменником через власну творчість, а по-друге – через підтримку та сприяння приходу в українську літературу жінок. Можна з певністю стверджувати, що, насамперед, саме завдяки Кулішу літературною творчістю почали займатися і Марія Олександрівна Вілінська (Марко Вовчок), і Олександра Михайлівна Білозерська (Ганна Барвінок).

Питанню становища і статусу жінки велику увагу приділяв найбільший український мислитель другої половини XIX ст. Михайло Драгоманов, активно і рішуче виступаючи за гендерну рівність як за повну і безумовну рівність людей у їхніх політичних, громадянських, економічних та інших правах без огляду на статеву належність. Визначення й окреслення поняття гендерної рівності в сучасному його розумінні в українській правовій думці вперше простежується у «Програмі» до «Громади» – періодичному виданні, яке Михайло Драгоманов, спільно з Михайлом Павликом та Сергієм Подолинським, започаткували у 1880 р. у Женеві. Саме тут чітко зазначено, що умовою всіх прогресивних

---

<sup>82</sup> Науково-творча спадщина М. Костомарова у контексті історичної фемінології, Л. Буряк // Історіографічні дослідження в Україні. – К. : НАН України. Інститут історії України, 2008. – Вип. 19. – С. 348-363.

<sup>83</sup> Там само.



політичних, соціальних та економічних змін у суспільстві є вимога «рівного права для всякої особи, як чоловіків і парубків, так і жінок і дівчат»<sup>84</sup>.

Початки організованого українського жіночого руху традиційно й обґрунтовано пов'язують зі створенням за ініціативою Наталії Кобринської в 1884 р. Товариства українських жінок. Проте було б хибним вважати, що це була ініціатива окремих жінок, а не органічна складова та закономірний етап становлення засад ідеї гендерної рівності, усвідомлення суспільством необхідності, поруч з питаннями національного та соціального визволення, ставити питання й усунення дискримінації людей за ознакою статі. Тому, в той самий час, перша жіноча організація виникає на українських землях під владою Російської імперії. Почалося зі «студентського гуртка, який постав з ініціативи Олени Доброграєвої 1883 р., а роком пізніше став жіночою організацією»<sup>85</sup>. Як і загалом український жіночий рух, так і всі його яскраві представниці ставили перед собою завдання, які виходили далеко поза межі боротьби за права жінок.

## 2.2. Міжнародно-правове забезпечення гендерної рівності

Гендерна рівність є одним з найважливіших принципів забезпечення прав людини, основою громадянського суспільства і правової держави, демократичного розвитку окремих держав та світового співтовариства. Розширення прав і можливостей жінок та чоловіків є необхідним для подолання проявів дискримінації, гендерної сегрегації ринку праці, нерівної оплати праці, гендерно-зумовленого насильства тощо. Тому важливим є вивчення чинних міжнародно-правових стандартів у цій сфері з метою аналізу відповідності національного законодавства України взятим міжнародним зобов'язанням, розвитку нових можливостей національних, регіональних і міжнародних інститутів і механізмів забезпечення гендерної рівності, запобігання та врегулювання конфліктів, залучення до заходів щодо підтримки миру у секторі безпеки і оборони.

На різних рівнях міжнародного співробітництва активно функціонують міжнародні організації, завданням яких є забезпечення захисту прав людини, створення установчих, контрольних та інших засобів такого захисту, а також взаємодії з національними органами влади у цій сфері.

---

<sup>84</sup> Програма «Громади», 1880 р., М. Драгоманов, М. Павлик, С. Подолинський // З починів українського соціалістичного руху. М. Драгоманов і женецький соціалістичний гурток. Зладив М. Грушевський. – Відень, 1922. – С. 150 – 153.

<sup>85</sup> Білим по білому. Жінки в громадському житті України, М. Богачевська-Хомяк. – К. : Либідь, 1995. – 424 с., С. – 48.

## Організація Об'єднаних Націй

*Організація Об'єднаних Націй* (ООН), яка об'єднує 193 держави-члени, свою діяльність засновує на цілях, визначених у її Статуті 1945 р. і може приймати рішення щодо таких питань як мир та безпека, зміна клімату, сталий розвиток, права людини, роззброєння, тероризм, рівність між чоловіками й жінками тощо. Першими актами, спрямованими на їх досягнення, є Загальна декларація прав людини<sup>86</sup> 1948 р., Конвенція про політичні права жінок<sup>87</sup> 1952 р., Конвенція про громадянство заміжньої жінки<sup>88</sup> 1957 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти<sup>89</sup> 1960 р., Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів<sup>90</sup> 1974 р. тощо.

Розглядаючи питання гендерної рівності, потрібно розмежовувати появу ідеї правової рівності людей незалежно від їхньої статевої належності і появу самого терміну «гендерна рівність». Очевидно, що ідея рівності виникла значно раніше, ніж термін.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу і поліпшення умов життя людства, є Статут Організації Об'єднаних Націй. Попередній проект Статуту ООН розробили на Конференції представників СРСР, США, Великої Британії і Китаю, яка відбулася в серпні-жовтні 1944 р. у Думбартон-Оксі (США). Кінцевий текст був підписаний у Сан-Франциско (США) 26 червня 1945 р. на Конференції Об'єднаних Націй з питання про створення міжнародної організації і набув чинності 24 жовтня 1945 р., після його ратифікації СРСР, США, Великою Британією, Францією, Китаєм, Україною (УРСР) і більшістю інших держав, що підписали Статут ООН. Одним зі своїх завдань, відповідно до Статуту, Організація Об'єднаних Націй проголосила утвердження віри «в основні права людини, в гідність та цінність людської особистості, в рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати

---

<sup>86</sup> Загальна декларація прав людини. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudyny> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>87</sup> Конвенція про політичні права жінок. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_156](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>88</sup> Конвенція про громадянство заміжньої жінки. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_158](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_158) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>89</sup> Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_174](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>90</sup> Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_317](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах»<sup>91</sup>.

Прийняття цієї норми є чітким підтвердженням розуміння тогочасними лідерами держав-членів ООН нероздільного зв'язку між прогресивним розвитком людства і забезпеченням рівноправності жінок і чоловіків. Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику. У системі ЕКОСОП (Економічна і Соціальна Рада – один з головних органів ООН, який поряд з Генеральною Асамблеєю і під її керівництвом несе відповідальність за виконання функцій Організації) 16 лютого 1946 р. у складі Комісії з прав людини була створена підкомісія зі становища жінок. Проте вже 21 червня 1946 р. цій Підкомісії було надано статус комісії і названо Комісією зі становища жінок<sup>92</sup>.

У *Загальній декларації прав людини 1948 р.* у ст. 1 закріплено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. У ст. 2 Загальної декларації прав людини, прийнятій 10 грудня 1948 р. ООН, вперше на міжнародному рівні було закріплено норму, яка передбачала рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану»<sup>93</sup>. Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши жахи Першої і Другої світових війн, прагнули визначити магістральний напрям подальшого розвитку людства як спільноти людських індивідів, які, попри всі свої відмінності, є рівними у своїй гідності і правах. Далі за ст. 16 передбачено, що чоловіки і жінки, які досягли повноліття, мають право без будь-яких обмежень за ознакою раси, національності або релігії одружуватися і засновувати сім'ю. Вони користуються однаковими правами щодо одруження під час шлюбу та під час його розірвання<sup>94</sup>.

Проте Декларація не була першим міжнародним актом, який закріплював рівність прав і свобод усіх людей, у тім числі незалежно від статі<sup>95</sup>.

---

<sup>91</sup> Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду (Ред. від 16.09.2005). Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>92</sup> Комісія ООН зі становища жінок. Див. за посиланням [https://undocs.org/en/E/RES/11\(II\)](https://undocs.org/en/E/RES/11(II)) (Дата звернення — 15 липня 2020 р.)

<sup>93</sup> Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948 р. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_015) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>94</sup> Там само.

<sup>95</sup> Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики, О. Чуєшкова/ Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. – 2016. – № 842. – С. 161-164, С. — 78. Див. за посиланням [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT\\_2016\\_842\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

У Конвенції ООН про політичні права жінок 1952 р. у прагненні здійснити принцип рівноправності чоловіків і жінок, зазначений у Статуті ООН, гарантуються політичні права, а саме: жінкам належить право голосувати на всіх виборах, у рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації (ст.1); жінки можуть бути обрані, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, у всі визначені національним законом інституції, де передбачено публічні вибори (ст.2); жінкам належить, на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації, право займати посади на публічній державній службі і виконувати всі суспільно-державні функції, встановлені національним законом<sup>96</sup>.

Етапним явищем утвердження ідеї гендерної рівності стало прийняття Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю 7 листопада 1967 р., в якій зазначено, «що повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах», тому потрібно «забезпечити в законодавстві і на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок», а «дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і являє собою злочин проти людської гідності»<sup>97</sup>. На основі Декларації було підготовлено і в 1979 р. укладено Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, у якій були закріплені конкретні зобов'язання держав щодо практичної реалізації норм та вимог, які вона закріпила<sup>98</sup>.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є базовим договором в області прав людини та принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Конвенція була затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 19 грудня 1979 р., а набула чинності 3 вересня 1981 р. Україна ратифікувала Конвенцію 19 грудня 1980 року. У Конвенції врегульовано політику держав-членів, що зобов'язуються:

- 1) включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу;

---

<sup>96</sup> Конвенція ООН про політичні права жінок від 20 грудня 1952 р. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995\\_156](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_156) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>97</sup> Права людини. Основні міжнародно-правові документи / [Упоряд. Ю. К. Качуренко]. – К. : Наукова думка, 1989. – 248 с. С. — 133.

<sup>98</sup> Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття, І. Андрусяк. – Львів : «Львівська політехніка», 2017. – 200 с. С. — 81.

- 2) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;
- 3) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації тощо.<sup>99</sup>

Конвенція визначає модель «дійсної рівності», що складається з:

- рівності можливостей,
- рівності в доступі до можливостей,
- рівноцінності результатів<sup>100</sup>.

Дана модель побудована на концепції, відповідно до якої формальна рівність, про яку часто згадується в гендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, водночас не цілком здатна ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

Права людини, що гарантуються Конвенцією, відзначаються всеосяжним характером, але залишається певний розрив між зобов'язаннями згідно Конвенції і реальністю, в якій живуть жінки. Факультативний протокол, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 1999 р., намагається скоротити цей розрив. Це окремий договір, який не містить нових матеріальних прав, але створює механізм захисту і гарантує ті права, які передбачені Конвенцією. Він посилює ступінь імплементації Конвенції, розвиток судової практики у справах жінок шляхом кращого розуміння стандартів і створення прецедентів, які забезпечать покращення становища жінок у довгостроковій перспективі.

Протокол також закликає держави виявити і змінити чинні дискримінаційні закони і практику, імплементувати положення Конвенції, а також підвищує обізнаність суспільства про стандарти захисту прав людини, пов'язаних з проблемою дискримінації жінок.

---

<sup>99</sup> Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Ред. від 06.10.1999) Див. за посиланням [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207). (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. Див. за посиланням [www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf](http://www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf). (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>100</sup> Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/convention\\_cedaw\\_plus\\_04.pdf](http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. Див. за посиланням [www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf](http://www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf). (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



Україна ратифікувала Факультативний протокол 5 червня 2003 р. Відповідно до нього передбачено дві процедури:

- процедуру подання скарг, за допомогою якої Комітет може розглядати подання і вирішувати, чи були порушені права, викладені в Конвенції, визначаючи засоби захисту постраждалих;
- процедуру проведення розслідування, відповідно до якої Комітет може ініціювати розслідування ситуацій серйозного чи систематичного порушення прав, викладених в Конвенції.

Протягом багатьох десятиліть діяльності ООН домоглася значного прогресу щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі за допомогою знакових угод, зокрема: *Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок* від 18 грудня 1979 р. та *Пекінської декларації та Платформи дій*, ухвалених 15 вересня 1995 р.

*Пекінська декларація та Платформа дій* визначають рівноправність та природну людську гідність жінок і чоловіків; забезпечення повної реалізації прав людини щодо жінок і дівчат як невід'ємної частини загальних прав людини й основоположних свобод; розширення можливостей і поліпшення становища жінок; їхню всебічну участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, включаючи участь у процесі прийняття рішень і доступ до влади, що мають основне значення для досягнення цілей рівності, розвитку і миру тощо<sup>101</sup>.

Україна ратифікувала основні Конвенції *Міжнародної організації праці* (МОП), такі як: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю<sup>102</sup> 1951 р., Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута)<sup>103</sup> 1953 р., Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять<sup>104</sup> 1958 р., Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156<sup>105</sup> 1981 р., Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці<sup>106</sup> 1998 р. тощо.

---

<sup>101</sup> Пекінська декларація 1995 р. Див. за посиланням [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507). (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>102</sup> Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 1951 р. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>103</sup> Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) №103. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>104</sup> Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 (Ред. від 24.06.1975р.). Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>105</sup> Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156 (від 23 червня 1981 р.) Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>106</sup> Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (від 18 червня 1998 р.) Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Водночас Україна досі не денонсувала Конвенцію 1935 р. № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду<sup>107</sup>. Ця Конвенція суперечить принципу рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості.

Особливе місце серед резолюцій Ради Безпеки ООН займає Резолюція 1325 (2000) від 31 жовтня 2000 р. Вона закликає всі сторони забезпечити більш широке представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних та міжнародних установах та створення механізмів запобігання, управління та вирішення конфліктів, а також на рівні прийняття рішень у врегулюванні конфліктів та мирних процесах призначати більше жінок як особливих представниць та посланниць доброї волі від імені Генерального секретаря ООН. Резолюція передбачає, що в мирних угодах будуть враховані особливі потреби жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту, в усіх ситуаціях і всіма структурами<sup>108</sup>.

Резолюція РБ ООН 1325 пов'язана з декількома іншими резолюціями, які разом складають комплексний порядок денний «Жінки, мир, безпека» і стосуються різних аспектів конфлікту і миру. Вона постійно доповнюється новими резолюціями і розширює розуміння дій і перспектив. Резолюція 1820 (2008 рік) засуджує сексуальне насильство як зброя війни і оголошує згвалтування та інші форми сексуального насильства воєнними злочинами. Вона зобов'язує Генерального Секретаря ООН презентувати щорічні звіти про імплементацію Резолюції 1325. Резолюція 1888 (2009 рік) спонукала до запровадження посади Спеціального представника з питань сексуального насильства в умовах збройного конфлікту та створення експертної групи, яка працювала над зменшенням гендерно-зумовленого насильства. Щорічні звіти визнано обов'язковими. Резолюція 1889 (2009 рік) наголошує на вимогах до Генерального Секретаря розробити Стратегію щодо імплементації положень Резолюції 1325 та глобальні індикатори для відстеження її реалізації. Резолюції 1960 (2010 рік) та 2106 (2013 рік) спрямовані на припинення безкарності за сексуальне насильство у збройних конфліктах. Резолюція 2122 (2013 рік) наголошує на важливості проведення регулярних консультацій із жіночими організаціями, спеціальної фінансової підтримки жіночих ініціатив, активної та рівної участі жінок у процесах виборів. Резолюція 2242 (2015 рік) присвячена питанням відповідальності та участі чоловіків і хлопців у залученні жінок до вирішення питань встановлення миру та безпеки, партнерства з жіночими

---

<sup>107</sup> Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (від 30.05.1937 р.). Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>108</sup> Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки ООН на її 4213-ому засіданні 31 жовтня 2000 р. Див. за посиланням <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement> (Дата звернення — 15 липня 2020)



організаціями. Резолюція 2467 (2019 рік) ще раз закликала держави до боротьби з сексуальним насильством під час збройних конфліктів. Резолюція Ради Безпеки ООН 2493 (2019)<sup>109</sup>, прийнята у жовтні 2019 року, закликає держави-члени сприяти забезпеченню прав жінок та заохочує створення безпечного середовища для тих, хто працює над просуванням прав жінок. Ці документи мають важливе значення для сектору безпеки і оборони, бо визначають шляхи реформування на засадах рівності і недискримінації.

У 2015 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла *Резолюцію «Перетворення нашого світу: «Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року» та 17 Цілей сталого розвитку* (ЦСР). Згідно з Резолюцією Порядок денний - це план дій для людей, планети і процвітання. Він також спрямований на зміцнення загального миру в умовах більшої свободи. ООН буде керуватися ЦСР при прийнятті рішень на регіональному і глобальному рівнях, враховуючи при цьому різні національні реалії, можливості та рівні розвитку і дотримуючись національних стратегій і пріоритетів<sup>110</sup>.

*Досягнення гендерної рівності та розширення прав та можливостей всіх жінок та дівчат* є однією з Цілей сталого розвитку – Ціль номер 5. Водночас гендерна рівність є принципом, який пронизує і інші цілі, бо їхнє досягнення є неможливим без забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Розкрити в повній мірі людський потенціал і забезпечити стійкий розвиток неможливо, якщо половина людства буде як і раніше позбавлена змоги використання всіх своїх можливостей і прав людини. Жінки і дівчата повинні користуватися рівним доступом до якісної освіти, економічних ресурсів і можливостей участі в політичному житті, а також мати рівні з чоловіками і хлопчиками можливості в плані зайнятості, прояву лідерських якостей, прийняття рішень на всіх рівнях<sup>111</sup>.

ООН Жінки (UN Women) — структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, провідний орган, що координує роботу системи ООН у питанні гендерної рівності. Він створений рішенням Генеральної Асамблеї у 2010 році з метою прискорення прогресу у справі задоволення потреб жінок у всьому світі, підвищення ефективності використання наявних ресурсів і об'єднання мандатів і функцій окремих підрозділів системи ООН.

---

<sup>109</sup> Резолюція 2493 (2019) «Жінки, мир, безпека. Див. за посиланням <http://unscr.com/en/resolutions/2493> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>110</sup> Резолюція, ухвалена Генеральною Ассамблеєю 25 вересня 2015 року 70/1 «Перетворення нашого світу: «Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року». Див. за посиланням <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>111</sup> Ціль 5: Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. Див. за посиланням <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

ООН Жінки мають представництво в Україні та реалізують у співпраці з українським Урядом численні програми, спрямовані на інтеграцію гендерної рівності в усіх галузях та секторах, особливо, в секторі безпеки і оборони<sup>112</sup>.

### **Рада Європи**

Рада Європи об'єднує 47 держав-членів. Членство відкрите для всіх європейських держав, які визнають принцип верховенства права і гарантують основні права людини і свободи для своїх громадян. До документів Ради Європи – Конвенцій та рекомендацій – приєднуються і інші держави, які не розташовані на європейському континенті, але які поділяють цілі та принципи організації. Рада Європи розглядає питання, що мають важливе значення для її членів, у тому числі питання попередження злочинності, зловживання наркотиками, охорони довкілля, біоетики та міграції. Важлива її роль і на шляху забезпечення гендерної рівності та недискримінації.

*Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р.* у ст. 14 закріплює заборону дискримінації: «користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою». Важливою складовою Конвенції є протоколи, які доповнюють її.

Рекомендація Rec(2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень заснована на Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року та її Протоколах, а також Європейській соціальній хартії. Вона перелічує кроки, які держави-члени повинні вжити для досягнення гендерно збалансованої участі та репрезентативності в процесах прийняття суспільних та політичних рішень. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначає загальну заборону дискримінації.

У дев'яточх резолюціях Парламентської асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Зокрема, Резолюція 2111(2016)48<sup>113</sup> і Резолюція 1898(2012)49<sup>114</sup> оцінюють вплив заходів на

---

<sup>112</sup> Діяльність ООН жінки в Україні. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/informatsiyni-tsentr/news/3053-2013-02-19-13-30-35-diyalnist-oon-zhinki-v-ukrayin> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>113</sup> Оцінка впливу заходів на покращення представництва жінок у політиці (21 квітня 2016 р.). Див. за посиланням <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=22745&lang=EN> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>114</sup> Роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці (3 жовтня 2012 р.). Див. за посиланням <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=19134&lang=EN> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці відповідно.

Започаткована у 2012 році Трансверсальна (наскрізна) програма Ради Європи з питань гендерної рівності<sup>115</sup> спрямована на посилення впливу та ефективності документів у сфері гендерної рівності через підтримку їх імплементації у державах-членах та в межах самої організації. Програма мобілізує всі інституції, сектори, міжурядові структури Ради Європи, механізми моніторингу та часткові угоди, а також зовнішніх партнерів організації і таким чином об'єднує ресурси для потужного впливу, більшої цілеспрямованості. Комісія з питань гендерної рівності Ради Європи (ГЕС) посідає центральне місце в таких зусиллях.

У стратегії Ради Європи з питань гендерної рівності на 2018-2023 роки<sup>116</sup> наголошено на цілях та пріоритетах, визначено методи роботи та головних партнерів, а також заходи, необхідні для досягнення кращих результатів. Визнано важливість подолання постійних гендерних прогалів у сфері зайнятості, оплати праці, бідності, пенсій і незбалансованої частки домашніх обов'язків і обов'язків, пов'язаних із доглядом, між жінками та чоловіками, оскільки такі питання становлять ключові фактори економічної незалежності жінок. Остання, поряд з розширенням прав і можливостей жінок, є передумовою для забезпечення гендерної рівності та рівноправних, стійких суспільств.

Важливим є досягнення ефективної реалізації політики гендерної рівності та розширення можливостей для жінок і чоловіків у державах-членах Ради Європи шляхом підтримки імплементації наявних документів та зміцнення нормативно-правового доробку Ради Європи в галузі гендерної рівності під керівництвом Комісії з гендерної рівності (ГЕС). Основну увагу впродовж 2018-2023 років буде зосереджено на шести стратегічних напрямках:

- 1) Запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами.
- 2) Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством.
- 3) Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.
- 4) Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень.
- 5) Захист прав мігранток, біженок та жінок, які шукають притулку.

---

<sup>115</sup> Трансверсальна програма Ради Європи з питань гендерної рівності (2012) Див. за посиланням <https://rm.coe.int/09000016807b8030> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>116</sup> Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Див. за посиланням <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

б) Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах<sup>117</sup>.

Інший ключовий міжнародний акт, який є засадою протидії насильству, – *Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція)*, підписана 11 травня 2011 року<sup>118</sup>. Конвенція набрала чинності 1 серпня 2014 року і є комплексним міжнародним актом, спрямованим на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії в сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Україна підписала Конвенцію в 2011 р., але не ратифікувала її. Основні цілі Конвенції:

- захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування і викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками та чоловіками та розширення прав жінок;
- захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;
- сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;
- забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

Офіс Ради Європи в Україні реалізує разом з Урядом України та громадянським суспільством числені проекти, спрямовані на забезпечення прав людини та гендерної рівності, верховенства права та демократичних перетворень в Україні.

### **Організація з безпеки і співробітництва в Європі**

**ОБСЄ** відзначається комплексним підходом до безпеки, який охоплює політико-військові, економічні, екологічні та людські аспекти. У зв'язку з цим вона розглядає широке коло проблем, пов'язаних із безпекою, включаючи контроль над озброєннями, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської

---

<sup>117</sup> Там само.

<sup>118</sup> Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), Довідник для членів парламенту. Див. за посиланням <https://rm.coe.int/1680096e45> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

діяльності, боротьбою з тероризмом, економічними та екологічними заходами. Усі 57 держав-учасниць мають однаковий статус, а рішення приймаються консенсусом на політичній, але не юридично обов'язковій основі<sup>119</sup>.

ОБСЄ визнає, що рівні права жінок і чоловіків є важливими для сприяння миру, стабільної демократії та економічного розвитку. Хартія європейської безпеки, прийнята на Стамбульській зустрічі ОБСЄ на вищому рівні, декларує: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в рамках Організації»<sup>120</sup>.

Держави-учасниці ОБСЄ прийняли декілька конкретних політик та заходів для підтримки гендерної рівності. *План дій 2004 р. з підтримки гендерної рівності*, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 р. та викладений в Додатку №14/04<sup>121</sup> до цього рішення встановлює, що повага до прав людини і основоположних свобод, демократії і верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки. *План* є основою для діяльності ОБСЄ з питань гендерної рівності та визначає відповідальність та завдання Секретаріату Організації, установ та операцій на місцях, а також держав-учасниць, включно:

- 1) забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали гендерний аспект;
- 2) забезпечення персоналу засобами та можливістю брати участь у тренінгах, що включають гендерний аспект;
- 3) розвиток професійної, гендерно чутливої культури управління та робочого середовища;
- 4) підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах;
- 5) підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні гендерної рівності;
- 6) визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок;

---

<sup>119</sup> Гендерна рівність, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Див. за посиланням <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/gender-equality> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.); Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері гендерної рівності *Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи*: матеріали учасників II-ої заочної науково-практ. конференції (Львів, 23 листопада 2018 року). Львів: ННПП НУ «Львівська Політехніка», 2018. С. 144-147.

<sup>120</sup> Рішення №14/04 План дій ОБСЄ 2004 року з підтримки гендерної рівності (MC.DEC/14/04 від 7 грудня 2004 року). Див. за посиланням <https://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true>. (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>121</sup> План дій 2004 р. з підтримки гендерної рівності. Див. за посиланням <https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/14713.pdf> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



- 7) висвітлення та сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та забезпеченні процесів відновлення миру;
- 8) моніторинг та оцінка прогресу у реалізації Плану дій щодо сприяння гендерній рівності.

Генеральний секретар ОБСЄ щорічно представляє Постійній раді звіт про виконання цього Плану дій.

Водночас неодноразові спроби країн-учасниць ініціювати розробку регіонального плану дій на виконання Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки блокуються Російською Федерацією.

З місцевими партнерами ОБСЄ розробляє та реалізує проекти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок та створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. Вона співпрацює з органами влади при перегляді законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками. В Україні працює Офіс Координатора проектів ОБСЄ (ОКП ОБСЄ)<sup>122</sup>.

### **Організація Північноатлантичного договору**

Беззаперечними є значення і роль, які відіграє *Організація Північноатлантичного договору (НАТО)* у забезпеченні гендерної рівності. Дана організація створена 1949 р. для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами Статті 51 Статуту ООН<sup>123</sup>. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному і міцному миру, в рамках якого гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок та дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект на всіх етапах операційного процесу - при розробці, плануванні, впровадженні, моніторингу та оцінці політики та програм.

Політика НАТО щодо гендерної рівності має тривалу історію і є добре структурованою<sup>124</sup>.

Починаючи з 1961 року, жінки старші офіцери НАТО організували конференції для обговорення статусу, організації, умов зайнятості та кар'єрних можливостей жінок в збройних силах Альянсу. У 1976 році Військовий комітет офіційно визнав Комітет у справах жінок у збройних силах НАТО (CWINF).

У 1998 році був створений постійний офіс Управління у справах жінок у збройних силах НАТО для надання інформації з гендерних питань і

---

<sup>122</sup> Мандат, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Див. за посиланням <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/mandate>. (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>123</sup> Статут Організації Об'єднаних Націй та Статут Міжнародного Суду, Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>124</sup> Жінки, мир, безпека: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу Збройних сил України: К.: С. 12 – 13.

різноманітності для підтримки роботи CWINF. Він тепер називається Управлінням радника з гендерних питань.

У травні 2009 року мандат CWINF був розширений для підтримки інтеграції гендерних аспектів у військових операціях НАТО, зокрема, для підтримки реалізації резолюцій РБ ООН 1325, а також пов'язаних з нею резолюцій. Він був перейменований в Комітет НАТО з гендерних перспектив<sup>125</sup>.

НАТО у 2009 р. схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command), яка запроваджує конкретні кроки щодо залучення військових структур НАТО в порядок денний «Жінки, мир, безпека». Директива була переглянута двічі – 2012 і 2017 рр. Версія 2017 р. «Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включно із заходами щодо захисту під час збройних конфліктів»<sup>126</sup> є значним кроком вперед в розумінні складної і комплексної природи гендерного інтегрування. Вона передбачає чітку підзвітність, визначення відповідальних за впровадження осіб, підтримку гендерних радниць і радників тощо.

Директива визначає загальну політику в цій сфері і застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що співпрацюють з НАТО. Вона включає стандарти поведінки НАТО при здійсненні операцій та місій, визначає, що жінок слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, вони повинні бути задіяні на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях<sup>127</sup>.

Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО (NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine<sup>128</sup>) вимагає врахування гендерного фактору на всіх етапах операцій НАТО; чоловіки та жінки повинні на рівних брати участь у всебічному і тривалому досягненні резолюції. НАТО зобов'язана повністю реалізовувати Резолюцію Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй (РБ ООН) «Жінки, мир, безпека» в усіх трьох основних її завданнях. Гендерна нерівність часто загострюються в періоди криз та конфліктів і може продовжуватися і після закінчення конфлікту, якщо не займатись вирішенням цього питання.

---

<sup>125</sup> Гендерні перспективи в Збройних силах НАТО, 22 серпня 2019 р. [Gender perspectives in NATO Armed Forces]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>126</sup> Директива 40-1 «Бі-СК», 17 жовтня 2017 р. Див. за посиланням <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/nu0761.pdf> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>127</sup> Політика НАТО / РСАП щодо імплементації Резолюції 1325 РКБ ООН «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій, 1 квітня 2014 р. [NATO/EAPC Policy for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and related resolutions]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>128</sup> Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО AJP-01, лютий 2017 р. [NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine]. Див. за посиланням [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/860502/doctrine\\_nato\\_allied\\_joint\\_doctrine\\_ajp\\_01.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860502/doctrine_nato_allied_joint_doctrine_ajp_01.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



Управління радника з гендерних питань (IMS GENAD<sup>129</sup>) підпорядковується безпосередньо Генеральному директору Міжнародного військового штабу (DGIMS) і надає інформацію і консультації з гендерних питань, в тому числі з ефективного впровадження Резолюції Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 1325 і пов'язаних з нею рішень. Воно також служить у ролі секретаріату Комітету НАТО з гендерних перспектив (NCGP).

В межах своїх обов'язків, радник з гендерних питань збирає і поширює інформацію про національну гендерну політику і впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і пов'язаних з ними резолюцій у членів НАТО і у збройних силах країн-партнерів. Крім того, управління сприяє діалогу з країнами-партнерами з відповідних гендерних питань і взаємодіє з міжнародними організаціями та установами, що займаються питаннями інтеграції гендерних аспектів у військових операціях.

Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО (NATO Standard AJP-03 Allied Joint Doctrine, Edition C Version 1 2019<sup>130</sup>) визначає функції гендерних радників і радниць.

**Гендерний радник.** Гендерні радники і радниці консультують, допомагають та підтримують впровадження політики НАТО щодо гендерних перспектив в межах функцій та процесів штаб-квартири. Гендерний радник допомагає включати гендерний аналіз та перспективи на різних рівнях для різних функцій у весь процес планування операції або місії, тим самим підвищуючи їх ефективність.

Комітет НАТО з гендерних перспектив (NCGP) сприяє врахуванню гендерної проблематики для прийняття стратегічних рішень, щоби потреби і досвід як жінок, так і чоловіків стали невід'ємним елементом проектування, реалізації, моніторингу та оцінки політики, програм і військових операцій.

Консультуючи з гендерних питань та реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 і пов'язаних з ними резолюцій політичне і військове керівництво НАТО, а також країни-члени, NCGP сприяє оперативній ефективності відповідно до цілей і пріоритетів Альянсу.

Інші обов'язки NCGP включають сприяння обміну інформацією між членами НАТО з питань політики з гендерних питань, забезпечення належної координації, а також співпрацю з міжнародними організаціями та установами, що займаються проблемами інтеграції гендерних аспектів у військових операціях.

---

<sup>129</sup> Гендерні перспективи в Збройних силах НАТО. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>130</sup> Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО, Видання С Версія 1, лютий 2019 р. [NATO STANDARD AJP-03 ALLIED JOINT DOCTRINE Edition C Version 1 2019]. Див. за посиланням [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/797323/doctrine\\_nato\\_conduct\\_of\\_ops\\_ajp\\_3.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/797323/doctrine_nato_conduct_of_ops_ajp_3.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Для посилення політики НАТО у сфері гендерних перетворень у 2012 р. запроваджена посада Спеціальної представниці чи представника Генерального секретаря НАТО з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека». У 2012 – 2014 рр. на цій посаді була Марі Скьоре (Mari Skåre), 2014 – 2017 Марріет Шуурман (Marriët Schuurman), з 2018 цю посаду обіймає Клер Гатчинсон (Clare Hutchinson).

*У 2016 р. у 96,3% країн-членів НАТО жінки мають можливість обійняти вакантну посаду у збройних силах, що на 11,7% більше, ніж у попередньому році, і на 26% більше, ніж у 2014 році. Майже 67% країн-членів НАТО повідомили про використання спеціальних програм або заходів щодо підтримки батьків, коли їх обох було залучено, у порівнянні з 52% у 2015 році. Також зросла підтримка одиноких батьків у виконанні службових обов'язків майже до 67% з 65% у 2015 році<sup>131</sup>.*

Перший план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 був прийнятий НАТО у 2007 р.

Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, були оновлені і схвалені на саміті в Брюсселі в 2018 році. Нова політика спирається на структуру трьох «І»:

*інтеграція* (integration) - переконання, що гендерна рівність розглядається як невід'ємна частина політики, програм та проектів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

*включення* (inclusiveness) - сприяння збільшенню представництва жінок в НАТО та національних силах для покращення ефективності та успіху в операціях;

*цілісність* (integrity) - посилення підзвітності з метою підвищити рівень обізнаності і імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів<sup>132</sup>.

Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей всіх жінок та дівчат, чоловіків і хлопців у сфері безпеки і оборони – це завдання не лише держав, а й міжнародних організацій, залучених до формування та вдосконалення національних законодавчих механізмів забезпечення прав людини, незалежно від статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Важливою є імплементація

---

<sup>131</sup> Жінки, мир та безпека, НАТО, 10 липня 2019р. [Women, Peace and Security, NATO, 10 Jul. 2019] Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm#](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>132</sup> Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, НАТО/РСАП, 2018 р. [NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2018\\_09/20180920\\_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

кращого світового досвіду, здійснення контролю за дотриманням та реалізацією даної політики, сприяння сталому розвитку світу.

В Україні відкрито та працює Представництво НАТО в Україні, яке складається з Офісу зв'язку (NATO Liaison Office)<sup>133</sup> та Офісу інформації та документації НАТО (NATO Information and Documentation Centre)<sup>134</sup>. Спільно з українськими партнерами Представництвом реалізуються програми та проекти, спрямовані, зокрема, на забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

### **2.3. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**

Систему національного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в секторі безпеки і оборони можна систематизувати таким чином:

**Перша група** - це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до статті 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу в порівнянні із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні.

**Друга група** - нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства в цілому, а не тільки сектору безпеки і оборони. До цієї групи варто віднести як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України

**Третя група** - акти безпекового та військового законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони і є важливими для формування та реалізації політики гендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

**Четверту групу** становлять акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в складових сектору безпеки і оборони, які містять спеціальні норми.

---

<sup>133</sup> Офіс зв'язку НАТО в Україні, НАТО, 14 листопада 2011 р. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_79926.htm](https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_79926.htm) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>134</sup> Офіс інформації та документації НАТО. Див. за посиланням <https://www.nato.int/nidc/docs/nidc-e.pdf> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Варто зазначити, що такий поділ не є абсолютним, і при аналізі окремих конкретних документів їх можна віднести до декількох груп.

Питання міжнародно-правових документів із впровадження гендерної рівності було розглянуто в попередньому підрозділі.

Центральне місце в системі національного законодавства з гендерних питань займає Конституція України та закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

**Конституція України.** Норми Конституції України закріплюють основоположні права та свободи людини та мають пряму дію, що зобов'язує державні органи поважати відповідні права та створює механізм їх захисту. Так у ст. 24 Конституції України<sup>135</sup> встановлено, що

*не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.*

*Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.*

**Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»** прийнятий 8 вересня 2005 року № 2866-IV<sup>136</sup>. Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Завдяки цьому Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

У Законі міститься нормативне визначення ключових понять у зазначеній сфері:

---

<sup>135</sup> Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

<sup>136</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97№ 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Нормативні акти. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 18.02.2020)

*Гендерна рівність - це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.*

*Рівні права жінок і чоловіків - це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.*

*Рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.*

Саме в цьому Законі вперше в національному законодавстві визначено поняття дискримінації за ознакою статі<sup>137</sup>.

*Дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.*

Також Закон містить нормативне визначення поняття «сексуальні домагання»:

*Сексуальні домагання - це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.*

Крім термінів, Закон визначив основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики тощо. Зокрема, у статті 16 закріплено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування:

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

---

<sup>137</sup> Визначення зі змінами, внесеними згідно із Законом № 2229-VIII від 07.12.2017.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Закон визначив необхідність та важливість принципу гендерної інтеграції в усі галузі та напрями політики, а також необхідність врахування гендерних підходів в процесі підготовки нормативно-правових актів.

**Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI<sup>138</sup>.** Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

У статті 1 Закону міститься визначення ключових понять: дискримінація, непряма дискримінація, підбурювання до дискримінації, пособництво у дискримінації, пряма дискримінація.

У статті 5 визначені форми дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Цінність нормативного визначення «дискримінації», як вважають експерти<sup>139</sup>, полягає в тому, що воно виокремлює ключові принципи, що дають змогу визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі:

- 1) наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;
- 2) наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;
- 3) відсутність правомірної об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;

---

<sup>138</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, N 32, ст. 412) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Нормативні акти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 18.02.2020)

<sup>139</sup> Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Сулова. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с. Див. за посиланням [https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



4) недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

**Правомірність мети.** Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не має правомірної мети та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, які за деяких обставин можуть вважатися законними, є досить вузьким, такі підстави визначені у тексті відповідних статей Конституції:

- інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;
- запобігання заворушенням чи злочинам;
- охорона здоров'я чи моралі;
- захист репутації чи прав інших осіб;
- запобігання розголошенню конфіденційної інформації;
- підтримання авторитету і безсторонності правосуддя.

Така мета пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби та інтереси. У сфері праці вона може базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

**Пропорційність.** Мета для виправдання різниці у поводженні має бути не лише правомірною, тобто обґрунтованою з точки зору закону та/або нагальної суспільної потреби, а й досягатися пропорційними методами.

Це означає, що:

- відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які передбачали б менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (шкода, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною);
- поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

**Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII<sup>140</sup>.** Для практичного застосування норм цього закону, а також закону «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і

---

<sup>140</sup> Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 р. №2229-VIII (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.35) // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text> (дата звернення: 18.02.2019)



домашньому насильству та боротьбу з цими явищами», який був прийнятий Верховною Радою України в грудні 2017 р. і набрав чинності в січні 2019 року, розроблено та прийнято нормативно-правові акти, зокрема, і загального характеру:

- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року» (від 30 травня 2018 р. №453)<sup>141</sup>;
- наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги» (від 03.07.2018 № 2260/5)<sup>142</sup>;
- наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України» (від 22.05.2018 № 509)<sup>143</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» (від 22.08.2018 № 658)<sup>144</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» (від 22.08.2018 № 655)<sup>145</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги

---

<sup>141</sup> Про затвердження Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2018 р. № 453. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/453-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>142</sup> Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України від 03.07.2018 р. №2260/5. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>143</sup> Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України: наказ Міністерства освіти і науки України від 22.05.2018 р. №509. Див. за посиланням <https://imzo.gov.ua/2018/05/25/nakaz-mon-vid-21-05-2018-509-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-psyholohichnu-sluzhbu-u-systemi-osvity-ukrajiny/> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>144</sup> Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 658. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>145</sup> Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 655. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

- особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» (від 22.08.2018 № 654)<sup>146</sup>;
- наказ Міністерства внутрішніх справ України «Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника» (від 01.08.2018 № 654)<sup>147</sup>;
  - наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Типової програми для кривдників» (від 01.10.2018 № 1434)<sup>148</sup>;
  - постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю» (від 03.10. 2018 № 800)<sup>149</sup>;
  - розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року» (від 10.10.2018 № 728-р)<sup>150</sup>;
  - постанова Кабінету Міністрів України «Про поширення експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про загрозу вчинення такого насильства» (від 27.12.2019 № 1145)<sup>151</sup>;

---

<sup>146</sup> Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 654. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>147</sup> Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.08.2018 р. № 654. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>148</sup> Про затвердження Типової програми для кривдників: наказ Міністерства соціальної політики від 01.10.2018 р. №1434. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-18> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>149</sup> Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю: постанова Кабінету Міністрів України від 03.10. 2018 р. №800. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>150</sup> Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 р. №728-р. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>151</sup> Про поширення експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про

- постанова Кабінету Міністрів України «Про реалізацію експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію» (від 27.11.2019 № 972)<sup>152</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» (від 21.08.2019 № 824)<sup>153</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі» (від 20.03.2019 № 234)<sup>154</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження форм документів, із яких формується особова справа постраждалої особи, влаштованої до притулку для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» (від 03.07.2019 № 1037, зареєстровано в Мін'юсті України від 11.07.2019 № 772/33743)<sup>155</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства» (спільний наказ Міністерства соціальної політики та МВС від 13.03.2019 № 369/180, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02.04.2019 за № 333/33304)<sup>156</sup>;

---

загрозу вчинення такого насильства: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 р. №1145. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>152</sup> Про реалізацію експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію: постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.2019 р. № 972. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>153</sup> Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. №824. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>154</sup> Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2019 р. №234. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>155</sup> Про затвердження форм документів, із яких формується особова справа постраждалої особи, влаштованої до притулку для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 03.07.2019 р. №1037, зареєстровано в Мін'юсті України від 11.07.2019 р. №772/33743. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0772-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>156</sup> Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства: постанова Кабінету Міністрів України (спільний наказ Міністерства соціальної політики та МВС від 13.03.2019 р. №369/180,

- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33)<sup>157</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку взяття на профілактичний облік, проведення профілактичної роботи та зняття з профілактичного обліку кривдника уповноваженим підрозділом органу Національної поліції України» (наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.02.2019 № 124, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.03.2019 за № 270/33241)<sup>158</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги» (наказ Міністерства охорони здоров'я України від 01.02.2019 № 278, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14.03.2019 № 262/33233)<sup>159</sup>;
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань» (наказ Генеральної прокуратури України від 31.01.2019 № 16, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 21.02.2019 № 179/33150)<sup>160</sup>.
- наказ Міністерства соціальної політики «Про утворення Державної установи „Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству,

---

зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02.04.2019 р. за №333/33304). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>157</sup> Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. №33). Див. за посиланням [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397\\_112397](https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397) (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>158</sup> Про затвердження Порядку взяття на профілактичний облік, проведення профілактичної роботи та зняття з профілактичного обліку кривдника уповноваженим підрозділом органу Національної поліції України: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.02.2019 р. №124, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.03.2019 за № 270/33241). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>159</sup> Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ МОЗ від 01.02.2019 р. №278, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14.03.2019 № 262/33233). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0262-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>160</sup> Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Генеральної прокуратури України від 31.01.2019 р. №16, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 21.02.2019 № 179/33150). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0179-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

насилъству за ознакою статі та насилъству стосовно дітей”» (від 11.12.2018 №1852)<sup>161</sup>.

- наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» (від 07.02.2020 № 86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 за №211/34494)<sup>162</sup>;
- наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» (від 14.04.2020 року № 257)<sup>163</sup>;
- наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах» (від 29.01.2020 № 56)<sup>164</sup>.

Важливі аспекти державної гендерної політики та недопущення дискримінації визначені у законах України «Про протидію торгівлі людьми» від 20 вересня 2011 року № 3739-VI<sup>165</sup>, «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20 жовтня 2014 року №1706-VII<sup>166</sup> та інших документах.

---

<sup>161</sup> Про утворення Державної установи «Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насилъству, насилъству за ознакою статі та насилъству стосовно дітей»: наказ Міністерства соціальної політики від 11.12.2018 р. №1852. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>162</sup> Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 р. №86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 за № 211/34494. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>163</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ: наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. року №257. Див. за посиланням <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>164</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 р. №56. Див. за посиланням <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>165</sup> Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20 вересня 2011 року №3739-VI (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 19-20, ст.173) {Із змінами, внесеними згідно з Кодексом № 4651-VI від 13.04.2012, ВВР, 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст.88, Законами № 5459-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 48, ст.682 № 245-VII від 16.05.2013, ВВР, 2014, № 12, ст.178 № 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12 № 766-VIII від 10.11.2015, ВВР, 2015, № 52, ст.482} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text> (дата звернення: 18.02.2020)

<sup>166</sup> Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 1, ст.1) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75 № 245-VIII від 05.03.2015, ВВР, 2015, № 21, ст.140 № 921-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 6, ст.58 № 936-VIII від 26.01.2016, ВВР, 2016, № 10, ст.99 № 1972-VIII від 23.03.2017, ВВР, 2017, № 18, ст.218 № 2249-VIII від 19.12.2017, ВВР, 2018, № 6-7, ст.43 № 2279-VIII від 08.02.2018, ВВР, 2018, № 11, ст.59 № 341-IX від 05.12.2019 Кодексом № 396-IX від 19.12.2019} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 18.02.2019)



До групи актів, які визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, належить Національна стратегія у сфері прав людини (далі - Стратегія), яка затверджена Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015<sup>167</sup>. У ній наголошується, що події Революції гідності (листопад 2013 року - лютий 2014 року) засвідчили незворотне прагнення Українського народу до побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і свободи людини. Крім того, зазначається, що в умовах тимчасової окупації частини території України та збройної агресії Російської Федерації проблема захисту прав і свобод людини постає особливо гостро. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної кризи, реформування державного управління тощо забезпечення прав і свобод людини залишається головним обов'язком держави та має визначати зміст і спрямованість діяльності держави в усіх її зусиллях. У кризовій ситуації ризики непропорційного обмеження прав і свобод людини зростають, що потребує особливого контролю з боку суспільства.

Стратегія спрямована на об'єднання суспільства довкола розуміння цінності прав і свобод людини, які захищаються на основі принципу рівності та без дискримінації.

Одним із ключових принципів, на яких базується Стратегія, є гарантування рівності та недискримінації у забезпеченні прав і свобод людини. Стратегічними напрямками визначено: попередження та протидія дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидія гендерно-зумовленому насильству, торгівлі людьми та рабству, протидія домашньому насильству.

Щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Стратегії зазначається, що незважаючи на досягнутий прогрес, в Україні зберігається проблема нерівності прав та можливостей жінок і чоловіків, що зумовлює необхідність продовження активної та комплексної роботи щодо розв'язання проблем гендерної дискримінації та забезпечення реальної гендерної рівності.

В Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 № 722/2019<sup>168</sup>, з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і

---

<sup>167</sup> Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015, Офіційний вісник України. 2015. № 69. Ст. 2257.

<sup>168</sup> Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. Див. за посиланням <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

громадянина вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

Питання гендерної політики України реалізуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких слід виокремити:

- Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджену постановою Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273<sup>169</sup>;
- Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р (зі змінами від 5 вересня 2018 року № 634-р)<sup>170</sup>;
- Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 року № 634-р<sup>171</sup>.

Серед актів безпекового та військового законодавства (**третья група**), що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони і які є важливими для формування та реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони, слід виокремити: Закони України «Про Національну безпеку України»<sup>172</sup>, «Про військовий обов'язок та військову службу»<sup>173</sup>, «Про соціально-правовий захист

---

<sup>169</sup> Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.: постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 року №273. Офіційний вісник України. 2018. № 33. Ст. 1165. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>170</sup> Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. №113-р (зі змінами від 5 вересня 2018 року № 634-р). Офіційний вісник України. 2016. № 18. Ст. 748. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>171</sup> Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №634-р. Урядовий кур'єр. 2018. № 172. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>172</sup> Про Національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 31, ст.241) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-ІХ від 4.03.2020}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>173</sup> Про військовий обов'язок та військову службу. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)



військовослужбовців та членів їх сімей»<sup>174</sup>, Статут внутрішньої служби Збройних Сил України<sup>175</sup>, чинність якого розповсюджується і на інші військові формування та Положення про проходження військової служби<sup>176</sup>. Слід зазначити, що серйозна модернізація військового законодавства була проведена на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» від 6 вересня 2018 року № 2523-VII<sup>177</sup>.

На основі аналізу правових актів, які визначають напрямки розбудови безпекової сфери та реформування інституцій сектору безпеки і оборони України можна зробити висновок, що не всі вони містять норми, які регламентують питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок, обмежуючись при цьому дотичними, але загальними питаннями.

Стратегія інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р<sup>178</sup>, визначає серед завдань підвищення рівня обізнаності представників суб'єктів інтегрованого управління кордонами у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності, а саме: проведення спеціальних тренінгів та навчань; запровадження досвіду міжнародних організацій з питань дотримання прав людини та гендерної рівності.

---

<sup>174</sup> Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст.190). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>175</sup> Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. Відомості Верховної Ради України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.194) Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>176</sup> Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27 грудня 2007 року №1262/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 99. Ст. 3581.

Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року №1153/2008. Офіційний вісник Президента України. 2008. № 47. Ст. 1417.

Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України, затверджене Указом Президента України від 29 грудня 2009 року №1115. Офіційний вісник України. 2017. № 68. Ст. 2043.

<sup>177</sup> Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 6 вересня 2018 року №2523-VIII. Відомості Верховної Ради. 2018. №44. Ст.353. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>178</sup> Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р. Офіційний вісник України. 2019. № 70. Ст. 2472

Стратегія Національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015<sup>179</sup> передбачає, що політика національної безпеки України ґрунтується на повазі до норм і принципів міжнародного права. Україна захищатиме свої фундаментальні цінності, визначені Конституцією та законами України, - незалежність, територіальну цілісність і суверенітет, гідність, демократію, людину, її права і свободи, верховенство права, забезпечення добробуту, мир та безпеку.

Метою Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016<sup>180</sup>, є визначення шляхів формування національних безпекових та оборонних спроможностей, що дадуть змогу відновити територіальну цілісність України у межах міжнародно визнаного державного кордону України, гарантувати мирне майбутнє України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави, а також забезпечать створення національної системи реагування на кризові ситуації, своєчасне виявлення, запобігання та нейтралізацію зовнішніх і внутрішніх загроз національній безпеці, гарантування особистої безпеки, конституційних прав і свобод людини і громадянина, забезпечення кібербезпеки, оперативне спільне реагування на кризові та надзвичайні ситуації.

На шляху формування гендерної політики, що відповідатиме вимогам Північноатлантичного альянсу у Збройних Силах України зроблено вже чимало успішних кроків. Проте цей процес не можна вважати завершеним допоки не буде досягнуто повної сумісності і інтегровано принцип гендерної рівності у загальну концепцію гендерної політики держави.

З огляду на вищевикладене слід зазначити, що у Комітеті Верховної Ради України з питань національної безпеки, оборони і розвідки розпочато роботу щодо розробки нової редакції загальновійськових статутів Збройних Сил України. До складу робочої групи Комітету включено представників Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України і Національного університету оборони України імені Івана Черняховського.

З метою активізації процесів досягнення Збройними Силами України відповідності критеріям членства в НАТО шляхом прискорення внутрішньодержавних реформ, переведення сектору безпеки і оборони України на стандарти НАТО та покращення взаємосумісності Збройних Сил України з арміями держав-членів НАТО члени робочої групи враховують в структурі і змісті проекту загальновійськових статутів Збройних Сил України загальні

---

<sup>179</sup> Стратегія Національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. Офіційний вісник України. 2015. № 43. Ст. 1353.

<sup>180</sup> Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016. Офіційний вісник Президента України. 2016. № 10. Ст. 195.

принципи та положення, які визначають засади військової служби в арміях країн-членів НАТО включно з принципом гендерної рівності.

Розглядаючи **четверту групу** нормативно-правових документів, які безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в складових сектору безпеки і оборони, які містять спеціальні норми, слід наголосити на позитивних тенденціях, які з'явилися за останні роки і які стосуються розширення можливостей для жінок щодо призначення на військові посади у Збройних Силах України та військових формуваннях. Так, у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затвердженому наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337 було передбачено, що жінки можуть обіймати лише посади: медичного персоналу, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів, кухарів ...) <sup>181</sup>.

На підставі наказів Міністерства оборони України від 3 червня 2016 р. № 292, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2016 р. за № 881/29011 та від 12 червня 2017 р. № 318, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 2017 р. за № 810/30678, були внесені зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та дозволено призначати військовослужбовців-жінок на бойові військові посади серед яких: командир бойової машини піхоти, далекомірник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, командир міномета, розвідник, стрілець-снайпер, старшина роти (батареї) та багато інших <sup>182</sup>.

Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу втратив чинність на підставі наказу Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 13 грудня 2018 року №627<sup>183</sup>. При цьому у зазначеному акті не виділяються посади, на які дозволено

---

<sup>181</sup> Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затверджений наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року №337, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 10 червня 2014 року за №600/25377. Офіційний вісник України. 2014. № 53. Ст. 1420.

<sup>182</sup> Зміни до Тимчасового тарифного переліку штатних посад, які підлягають заміщенню військовослужбовцями рядового, сержантського і старшинського складу - спеціалістами штатних військових оркестрів та ансамблів пісні і танцю, затверджені наказом Міністерства оборони України від 3 червня № 292, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2016 р. за № 881/29011. Офіційний вісник України. 2016. № 48. Ст. 1745.

Про затвердження Змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України від 20 жовтня 2017 р. № 541, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2017 р. за № 1384/31252. Офіційний вісник України. 2017. № 98. Ст. 3012.

<sup>183</sup> Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 р. за № 1507/32959. Офіційний вісник України. 2019. № 6. Ст. 197.

чи заборонено призначати військовослужбовиць-жінок. Це пояснюється тим, що потреба у регламентації військово-службових відносин за участю жінок відпала після набрання чинності змін до Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» згідно із Законом від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII. А саме: частину дванадцяту статті 1 Закону було доповнено абзацом другим такого змісту: «жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку»<sup>184</sup>.

Візія Генерального штабу Збройних Сил України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років<sup>185</sup> передбачає одним із принципів, на яких базуються Збройні Сили України, гендерну рівність — забезпечення рівними можливостями, правами та обов'язками чоловіків та жінок під час проходження військової служби.

Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.03.2018 № 189 «Про внесення змін до наказу МВС від 16 березня 2017 року № 234» (zareestrovano в Міністерстві юстиції України 3 квітня 2018 року за № 397/31849) вніс зміни до Переліку штатних посад рядового, сержантського та старшинського складу Національної гвардії України з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців – жінок, та присвоєння їм відповідних військових звань і тарифних розрядів посад. Цим наказом відкриті всі посади рядового, сержантського і старшинського складу для військовослужбовців – жінок в НГУ.

Наказ командувача Національної гвардії України від 09.07.2018 № 380 «Про організацію кваліфікаційних іспитів на право носіння берету з відзнакою військовослужбовцями Національної гвардії України» усунув дискримінаційні норми та надав рівні права та можливості шляхом внесення змін до установчого наказу «Про підготовку, організацію та проведення кваліфікаційних іспитів військовослужбовців НГУ на право носити берет з відзнакою». Цим наказом надається право жінкам брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння берету з відзнакою, що раніше було заборонено.

---

<sup>184</sup> Про внесення змін до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» щодо удосконалення деяких питань проходження громадянами військової служби: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 47, ст.314). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

<sup>185</sup> Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років, Міністерство оборони України, 11 січня 2020 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogo-shtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-na-najblizhchi-10-rokiv/?fbclid=IwAR3GDdONEirZxrsfE3JhXXpFW4NH0f4oQ9RRA2brbOLvGeQrb7-1gl4Mm3E> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)

Наказ командувача Національної гвардії України від 27.07.2018 № 433 про внесення змін до наказу командувача Національної гвардії України від 15.12.2017 № 867 «Про організацію фізичної підготовки і спортивно масової роботи в Головному управлінні Національної гвардії України у 2018 році» усунув правові обмеження щодо участі військовослужбовиць у змаганнях (раніше військовослужбовиці-жінки не враховувалися до списочного складу підрозділу для участі у змаганнях).

Сучасне законодавство України створює певне правове поле, передусім для рівності, але не завжди забезпечує фактичні можливості та умови її реалізації. Так, на жаль, питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків недостатньо врегульовані на рівні етичних кодексів. Аналіз чинних кодексів поведінки персоналу сектору безпеки і оборони України свідчить про те, що вони направлені, в основному, на запобігання корупції і містять незначну кількість норм які сприяють недискримінації чи рівному ставленню. При цьому характерним є те, що ці норми мають зовнішню, по відношенню до інституцій, спрямованість, і направлені на врегулювання публічних відносин за участю громадян.

У п. 5 Правил етичної поведінки поліцейських, затверджених наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179<sup>186</sup>, серед основоположних принципів, згідно з якими поліцейський здійснює свою діяльність, слід виділити принципи справедливості, неупередженості та рівності.

Серед локальних нормативно-правових актів слід згадати зміни до правил прийому до вищих військових навчальних закладів сектору безпеки і оборони, зокрема виключення дискримінаційних норм, які обмежували права дівчат щодо вступу до цих освітніх установ. Крім того, позитивним моментом є те, що до посадових обов'язків відповідних військово-посадових осіб включені пункти, які мають підвищити відповідальність за протидію дискримінації.

За дорученням Міністра внутрішніх справ від 29.07.2019 р. № 10414/01/20-2019 на голів ЦОВВ та командувача НГУ покладено обов'язок створити умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків та забезпечити включення до функціональних обов'язків керівників структурних підрозділів усіх рівнів апарату (центрального органу управління, головного органу військового управління), органів, закладів, установ, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ, центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, таких обов'язків (НГУ, НПУ, ДПСУ, ДСНС, ДМВС):

---

<sup>186</sup> Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 грудня 2016 р. за № 1576/2970. Офіційний вісник України 2017. № 2. Ст. 55.

1. сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;
2. дотримання, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
3. забезпечення, у межах компетенції, виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

За дорученням Міністра внутрішніх справ №55/37 від 27.04.2020 р. з метою підвищення рівня поінформованості з гендерних питань, гендерної культури та чутливості Відділом з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС спільно з науково-педагогічним складом Національної академії внутрішніх справ розроблені лекційні матеріали щодо загальних засад упровадження гендерної рівності, які включені до щорічних планів службової підготовки поліцейських, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2

1. Чуєшкова О. Становлення терміносистеми гендерної лінгвістики. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. – 2016. – № 842. – С. 161-164, С. – 161. Див. за посиланням [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT\\_2016\\_842\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35) (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)
2. Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с, С. – 7, 11.
3. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с. Див. за посиланням <https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false> (Дата звернення — 22 червня 2020 р.)
4. Гендерне навчання військовослужбовців : посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; РІРС, 2016. – 214 с., С.– 45. Див. за посиланням: [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF\\_Military\\_Handbook\\_Ukrainian\\_0.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf)
5. Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників / [Малахова О. А., Марущенко О. А., Дрожжина Т. В., Коробкін Т. В.]// Експертиза шкільних підручників.../ За заг. ред. О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. – К. : Педагогічна думка, 2016. – С. 48-56.
6. Кімел М. С. Гендероване суспільство / Майкл С. Кімел/ Пер.з англ. – К: Сфера, 2003. – 490 с. Див. за посиланням [https://gender.org.ua/images/lib/genderovane\\_suspil.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf).
7. Філософський енциклопедичний словник. – К. : Український центр духовної культури, 1999. – 728 с.
8. Соціологія, Е. Гіденс. – К. : Основи, 1999. – 726 с., С. – 119.
9. Гендер і гендерна рівність. [Електронний ресурс], С. – 13. Див за посиланням [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema\\_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
10. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011 р. Довідник для членів парламенту Див. за посиланням <https://rm.coe.int/1680093d9e>.
11. Андрусяк І. Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини ХІХ століття / І. Андрусяк. – Львів : «Львівська політехніка», 2017. – 200 с., С. – 83.
12. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF>.
13. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7.12.2017. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
14. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»: постанова Верховної Ради України № 45 від 27.06.2007 р. Див. за посиланням <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1241-v>.
15. Буряк Л. Науково-творча спадщина М. Костомарова у контексті історичної фемінології / Л. Буряк // Історіографічні дослідження в Україні. – К. : НАН України. Інститут історії України, 2008. – Вип. 19. – С. 348-363.
16. Драгоманов М. Програма «Громади», 1880 р. / М. Драгоманов, М. Павлик, С. Подолинський // З починів українського соціалістичного руху. М. Драгоманов і женецький соціалістичний гурток. Зладив М. Грушевський. – Відень, 1922. – С. 150 – 153.



17. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України / М. Богачевська-Хомяк. – К. : Либідь, 1995. – 424 с., С. – 48.
18. Загальна декларація прав людини. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zivity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudyny>.
19. Конвенція про політичні права жінок. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_156](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156).
20. Конвенція про громадянство заміжньої жінки. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_158](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_158).
21. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_174](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174).
22. Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_317](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317).
23. Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_317](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317).
24. Комісія ООН зі становища жінок. Див. за посиланням [https://undocs.org/en/E/RES/11\(II\)](https://undocs.org/en/E/RES/11(II))
25. Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948 р. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995\\_015](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_015).
26. Права людини. Основні міжнародно-правові документи / [Упоряд. Ю. К. Качуренко]. – К. : Наукова думка, 1989. – 248 с. С. — 133.
27. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Ред. від 06.10.1999) Див. за посиланням [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
28. Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. Див. за посиланням [www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf](http://www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf).
29. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/convention\\_cedaw\\_plus\\_04.pdf](http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf).
30. Пекінська декларація 1995 р. Див. за посиланням [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507).
31. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 1951 р. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002).
32. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) №103. Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122).
33. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 (Ред. від 24.06.1975р.). Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161).
34. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156 (від 23 червня 1981 р.) Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010).
35. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (від 18 червня 1998 р.) Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260).
36. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (від 30.05.1937 р.). Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134).
37. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки ООН на її 4213-ому засіданні 31 жовтня 2000 р. Див. за посиланням <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>

38. Резолюція 2493 (2019) «Жінки, мир, безпека. Див. за посиланням <http://unscr.com/en/resolutions/2493>.
39. Резолюція, ухвалена Генеральною Ассамблеєю 25 вересня 2015 року 70/1 «Перетворення нашого світу: «Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року». Див. за посиланням <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement>.
40. Діяльність ООН жінки в Україні. Див. за посиланням <http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/3053-2013-02-19-13-30-35-diyalnist-oon-zhinki-v-ukrayin>.
41. Оцінка впливу заходів на покращення представництва жінок у політиці (21 квітня 2016 р.). Див. за посиланням <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=22745&lang=EN>.
42. Роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці (3 жовтня 2012 р.). Див. за посиланням <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=19134&lang=EN>.
43. Трансверсальна програма Ради Європи з питань гендерної рівності (2012) Див. за посиланням <https://rm.coe.int/09000016807b8030>.
44. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. Див. за посиланням <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.
45. Гендерна рівність, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Див. за посиланням <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/gender-equality>.
46. Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері гендерної рівності Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: матеріали учасників II-ої заочної науково-практ. конференції (Львів, 23 листопада 2018 року). Львів: ННПП НУ «Львівська Політехніка», 2018. С. 144-147.
47. Рішення №14/04 План дій ОБСЄ 2004 року з підтримки гендерної рівності (MC.DEC/14/04 від 7 грудня 2004 року). Див. за посиланням <https://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true>.
48. План дій 2004 р. з підтримки гендерної рівності. Див. за посиланням <https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/14713.pdf>.
49. Мандат, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. Див. за посиланням <https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/mandate>.
50. Статут Організації Об'єднаних Націй та Статут Міжнародного Суду, Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_010](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010).
51. Жінки, мир, безпека: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу Збройних сил України: К.: С. 12 – 13.
52. Гендерні перспективи в Збройних силах НАТО, 22 серпня 2019 р. [Gender perspectives in NATO Armed Forces]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm).
53. Директива 40-1 «Бі-СК», 17 жовтня 2017 р. Див. за посиланням <https://www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/nu0761.pdf>.
54. Політика НАТО / РСАП щодо імплементації Резолюції 1325 РКБ ООН «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій, 1 квітня 2014 р. [NATO/EAPC Policy for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and related resolutions]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/official\\_texts\\_109830.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm).
55. Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО АJP-01, лютий 2017 р. [NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine]. Див. за посиланням

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/860502/doctrine\\_nato\\_allied\\_joint\\_doctrine\\_ajp\\_01.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860502/doctrine_nato_allied_joint_doctrine_ajp_01.pdf).

56. Гендерні перспективи в Збройних силах НАТО. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_101372.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm).
57. Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО, Видання С Версія 1, лютий 2019 р. [NATO STANDARD AJP-03 ALLIED JOINT DOCTRINE Edition C Version 1 2019]. Див. за посиланням [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/797323/doctrine\\_nato\\_conduct\\_of\\_ops\\_ajp\\_3.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/797323/doctrine_nato_conduct_of_ops_ajp_3.pdf).
58. Жінки, мир та безпека, НАТО, 10 липня 2019р. [Women, Peace and Security, NATO, 10 Jul. 2019] Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics\\_91091.htm#](https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#).
59. Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, НАТО/РСАП, 2018 р. [NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan]. Див. за посиланням [https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_2018\\_09/20180920\\_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf).
60. Офіс зв'язку НАТО в Україні, НАТО, 14 листопада 2011 р. Див. за посиланням [https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics\\_79926.htm](https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_79926.htm).
61. Офіс інформації та документації НАТО. Див. за посиланням <https://www.nato.int/nidc/docs/nidc-e.pdf>.
62. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
63. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст. 561) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97№ 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Нормативні акти. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
64. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, N 32, ст. 412) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Нормативні акти. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>
65. Суслowa О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / О. І. Суслowa. – Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. – 90 с. Див. за посиланням [https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender\\_public\\_policy\\_web.pdf](https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf).
66. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 7 грудня 2017 р. №2229-VIII (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.35) // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
67. Про затвердження Державної соціальної програми «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2021 року: постанова Кабінету Міністрів України від 30 травня 2018 р. № 453. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/453-2018-%D0%BF>.
68. Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України від 03.07.2018 р. №2260/5. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18>.
69. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України: наказ Міністерства освіти і науки України від 22.05.2018 р. №509. Див. за посиланням

<https://imzo.gov.ua/2018/05/25/nakaz-mon-vid-21-05-2018-509-pro-zatverdzhennya-polozhennya-pro-psyholohichnu-sluzhbu-u-systemi-osvity-ukrajiny/>.

70. Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 658. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF>.
71. Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 655. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF>.
72. Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2018 р. № 654. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF>.
73. Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.08.2018 р. № 654. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18>.
74. Про затвердження Типової програми для кривдників: наказ Міністерства соціальної політики від 01.10.2018 р. №1434. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-18>.
75. Деякі питання соціального захисту дітей, які перебувають у складних життєвих обставинах, у тому числі таких, що можуть загрожувати їх життю та здоров'ю: постанова Кабінету Міністрів України від 03.10.2018 р. №800. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-%D0%BF>.
76. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 р. №728-р. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>.
77. Про поширення експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію на опрацювання звернень та повідомлень про/або від осіб, які постраждали від торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, насильства стосовно дітей, або про загрозу вчинення такого насильства: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2019 р. №1145. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF>.
78. Про реалізацію експериментального проекту із створення „єдиного входу” опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію: постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.2019 р. № 972. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF>.
79. Про затвердження типових положень про денний центр соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі, та спеціалізовану службу первинного соціально-психологічного консультування осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 824. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF>.
80. Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2019 р. №234. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-%D0%BF>.

81. Про затвердження форм документів, із яких формується особова справа постраждалої особи, влаштованої до притулку для осіб, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі: постанова Кабінету Міністрів України від 03.07.2019 р. №1037, зареєстровано в Мін'юсті України від 11.07.2019 р. №772/33743. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0772-19>.
82. Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства: постанова Кабінету Міністрів України (спільний наказ Міністерства соціальної політики та МВС від 13.03.2019 р. №369/180, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02.04.2019 р. за №333/33304). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19>.
83. Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. №33). Див. за посиланням [https://zakononline.com.ua/documents/show/112397\\_112397](https://zakononline.com.ua/documents/show/112397_112397).
84. Про затвердження Порядку взяття на профілактичний облік, проведення профілактичної роботи та зняття з профілактичного обліку кривдника уповноваженим підрозділом органу Національної поліції України: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.02.2019 р. №124, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.03.2019 за № 270/33241). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-19>.
85. Про затвердження Порядку проведення та документування результатів медичного обстеження постраждалих осіб від домашнього насильства або осіб, які ймовірно постраждали від домашнього насильства, та надання їм медичної допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ МОЗ від 01.02.2019 р. №278, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14.03.2019 № 262/33233). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0262-19>.
86. Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Генеральної прокуратури України від 31.01.2019 р. №16, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 21.02.2019 № 179/33150). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0179-19>.
87. Про утворення Державної установи «Кол-центр Міністерства соціальної політики України з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей»: наказ Міністерства соціальної політики від 11.12.2018 р. №1852. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18>.
88. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 р. № 86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 за № 211/34494. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20>.
89. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ: наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. року №257. Див. за посиланням <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion> (Дата звернення — 24 червня 2020 р.)
90. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики від 29.01.2020 р. №56. Див. за посиланням <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>
91. Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20 вересня 2011 року №3739-VI (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 19-20, ст.173) {Із змінами, внесеними згідно з Кодексом № 4651-VI від 13.04.2012, ВВР, 2013, № 9-10, № 11-12, № 13, ст.88, Законами № 5459-VI від 16.10.2012, ВВР, 2013, № 48, ст.682 № 245-VII від 16.05.2013, ВВР, 2014, № 12,



ст.178 № 1697-VII від 14.10.2014, ВВР, 2015, № 2-3, ст.12 № 766-VIII від 10.11.2015, ВВР, 2015, № 52, ст.482} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

92. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20 жовтня 2014 року № 1706-VII (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2015, № 1, ст.1) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 77-VIII від 28.12.2014, ВВР, 2015, № 11, ст.75 № 245-VIII від 05.03.2015, ВВР, 2015, № 21, ст.140 № 921-VIII від 24.12.2015, ВВР, 2016, № 6, ст.58 № 936-VIII від 26.01.2016, ВВР, 2016, № 10, ст.99 № 1972-VIII від 23.03.2017, ВВР, 2017, № 18, ст.218 № 2249-VIII від 19.12.2017, ВВР, 2018, № 6-7, ст.43 № 2279-VIII від 08.02.2018, ВВР, 2018, № 11, ст.59 № 341-IX від 05.12.2019 Кодексом № 396-IX від 19.12.2019} // Верховна Рада України. Офіційний сайт. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
93. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015, Офіційний вісник України. 2015. № 69. Ст. 2257.
94. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. Див. за посиланням <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.
95. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.: постанова Кабінету міністрів України від 11 квітня 2018 року №273. Офіційний вісник України. 2018. № 33. Ст. 1165. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>.
96. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. №113-р (зі змінами від 5 вересня 2018 року № 634-р). Офіційний вісник України. 2016. № 18. Ст. 748. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>.
97. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №634-р. Урядовий кур'єр. 2018. № 172. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>.
98. Про Національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 31, ст.241) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 4.03.2020} Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19>.
99. Про військовий обов'язок та військову службу. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20>.
100. Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, ст.190). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>.
101. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. Відомості Верховної Ради України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.194). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14>.
102. Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27 грудня 2007 року №1262/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 99. Ст. 3581.
103. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року №1153/2008. Офіційний вісник Президента України. 2008. № 47. Ст. 1417.

104. Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України, затверджене Указом Президента України від 29 грудня 2009 року №1115. Офіційний вісник України. 2017. № 68. Ст. 2043.
105. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 6 вересня 2018 року №2523-VIII. Відомості Верховної Ради. 2018. №44. Ст.353. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.
106. Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р. Офіційний вісник України. 2019. № 70. Ст. 2472.
107. Стратегія Національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. Офіційний вісник України. 2015. № 43. Ст. 1353.
108. Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016. Офіційний вісник Президента України. 2016. № 10. Ст. 195.
109. Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затверджений наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року №337, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 10 червня 2014 року за №600/25377. Офіційний вісник України. 2014. № 53. Ст. 1420.
110. Зміни до Тимчасового тарифного переліку штатних посад, які підлягають заміщенню військовослужбовцями рядового, сержантського і старшинського складу - спеціалістами штатних військових оркестрів та ансамблів пісні і танцю, затверджені наказом Міністерства оборони України від 3 червня № 292, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22 червня 2016 р. за № 881/29011. Офіційний вісник України. 2016. № 48. Ст. 1745.
111. Про затвердження Змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України від 20 жовтня 2017 р. № 541, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 13 листопада 2017 р. за № 1384/31252. Офіційний вісник України. 2017. № 98. Ст. 3012.
112. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства оборони України від 13 грудня 2018 р. № 627, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 р. за № 1507/32959. Офіційний вісник України. 2019. № 6. Ст. 197.
113. Про внесення змін до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» щодо удосконалення деяких питань проходження громадянами військової служби: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 47, ст.314). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20>.
114. Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років, Міністерство оборони України, 11 січня 2020 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogo-shtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-na-najblizhchi-10-rokiv/?fbclid=IwAR3GDdQNEirZxrsfE3JhXXpFW4NH0f4oQ9RRA2brbOLvGeQrb7-1gl4Mm3E>.
115. Правила етичної поведінки поліцейських, затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України від 09.11.2016 № 1179, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 грудня 2016 р. за № 1576/2970. Офіційний вісник України 2017. № 2. Ст. 55.





## РОЗДІЛ 3

### ПРАКТИЧНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

#### 3.1. Методи та інструменти забезпечення гендерної рівності: можливість їх застосування у діяльності сектору безпеки і оборони України

Для реалізації принципів гендерної рівності використовуються різні методи та інструменти впровадження гендерної рівності.

Однією із інституцій, яка займається розвитком, упорядкуванням та застосуванням інструментів, є Європейський інститут гендерної рівності (EIGE – European Institute of Gender Equality)<sup>187</sup>. Як незалежний орган, EIGE працює в рамках політики та ініціатив Європейського Союзу. Європейський Парламент та Рада Європейського Союзу визначили основи цілей та завдань Інституту у своєму Регламенті про заснування та призначили йому центральну роль у вирішенні проблем та сприяння рівності між жінками та чоловіками в Євросоюзі.

Підтримка кращої інформованості щодо вироблення політики EIGE сприяє просуванню гендерної рівності в Європі шляхом надання експертизи високого рівня Європейській комісії, Європейському парламенту, державам-членам та країнам, що розширюють діяльність.

Інструменти впровадження гендерної рівності знаходяться в постійному розвитку і оновленні. Їх набір у кожному випадку має добиратися індивідуально<sup>188</sup>:

*Гендерний аналіз* (англ. мовою – *gender analysis*) — вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок). Упровадження гендерного

---

<sup>187</sup> Європейський інститут гендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>188</sup> Методи та інструменти, Європейський інститут гендерної рівності. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Гендерний аналіз, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

аналізу в процесі формування державної політики пов'язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мови, належності до маломобільних груп або інших ознак. Ефективність реалізації державної політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців<sup>189</sup>.

**Гендерний аудит** (англ. мовою – *gender audit*) — оцінка рівня ефективності інституціоналізації гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах<sup>190</sup>.

**Підвищення рівня гендерної обізнаності** (англ. мовою – *gender awareness-raising*) – процес, спрямований на те, щоби показати як наявні цінності та норми впливають на нашу картину реальності, увічнюють стереотипи та підтримують механізми, що відтворюють або створюють нерівність<sup>191</sup>.

**Гендерне бюджетування** (англ. мовою – *gender budgeting*) – інтеграція гендерних питань у бюджетний процес, що передбачає гендерно-орієнтовану оцінку бюджетів, включення гендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу та переструктурування доходів та витрат з метою сприяння гендерній рівності<sup>192</sup>.

**Навчання з гендерної рівності** (англ. мовою – *gender equality training*) — будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з гендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб'єктів) та формування їх гендерної компетентності і сприяння включенню цілей гендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях<sup>193</sup>.

---

<sup>189</sup> Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86.

<sup>190</sup> Гендерний аудит, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>191</sup> Підвищення рівня гендерної обізнаності, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1146> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>192</sup> Гендерне бюджетування, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1158> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>193</sup> Навчання з гендерної рівності, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1448> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

**Гендерна оцінка** (англ. мовою – *gender evaluation*) — оцінка, що застосовується як метод гендерного інтегрування, який включає проблеми гендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування<sup>194</sup>.

Одним із прикладів гендерної оцінки є гендерно-правова експертиза.

*Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів здійснюється шляхом проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; а також запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків*<sup>195</sup>.

**Оцінка гендерного впливу** (англ. мовою – *gender impact assessment*) – інструмент політики для перевірки певної (окремої) пропозиції щодо формування політики, щоб виявити та оцінити її різний вплив на жінок та чоловіків, аби ці дисбаланси могли бути усунені до погодження (затвердження) пропозиції<sup>196</sup>.

**Гендерна статистика та показники** (англ. мовою – *gender statistics and indicators*) статистика, яка відображає реальну картину наявних відмінностей та нерівностей у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя та інтегрує гендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних<sup>197</sup>.

**Дані, розділені за статтю** (англ. мовою – *sex-disaggregated data, sex-disaggregated statistics*) дозволяють визначити різницю між жінками та чоловіками за різними соціальними та економічними ознаками і є однією з вимог в отриманні гендерної статистики<sup>198</sup>.

**Гендерний моніторинг** (англ. мовою – *gender monitoring*) – процес, що вимагає включення гендерної перспективи у моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процесі та пропозиції, так і в результати та очікувані

---

<sup>194</sup> Гендерна оцінка, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1176> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>195</sup> Порядок проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997.

<sup>196</sup> Оцінка гендерного впливу, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>197</sup> Гендерна статистика та показники, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1221> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>198</sup> Дані, розділені за статтю, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1366> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

впливи, - з метою отримання інформації про вплив програм чи конкретних проектів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності<sup>199</sup>.

**Гендерне планування** (англ. мовою – *gender planning*) – проактивний підхід до планування, який розглядає гендер як ключову змінну/критерій, і має на меті інтегрувати чіткий гендерний вимір у політику чи дію (ініціативу/захід)<sup>200</sup>.

**Закупівлі за гендерними індикаторами** (англ. мовою – *gender procurement*) – запровадження вимог дотримання принципу гендерної рівності при здійсненні державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування гендерної рівності<sup>201</sup>.

**Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах** (англ. мовою – *gender stakeholder consultation*) – консультація зацікавлених сторін, яка має на меті залучити різноманітні точки зору різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: (а) кращого визначення питань, що розглядаються; (b) вибору між різними типами позицій з питань; та (c) досягнення консенсусу. Консультації із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг<sup>202</sup>.

**Трансформація інституції (організації)** (англ. мовою – *institutional transformation*) – процес організаційних змін, який описує, як інтеграція гендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи<sup>203</sup>.

Наявність інституційного механізму є запорукою ефективності реалізації єдиної державної політики із застосуванням методів і інструментів впровадження гендерної рівності.

Під інституційним механізмом розуміється сукупність взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами, а також організаціями, які сприяють реалізації принципів демократичного врядування, забезпечують узгодження та коригування інтересів різних суспільних груп, координацію спільної діяльності на шляху досягнення задекларованих цілей розвитку держави

---

<sup>199</sup> Гендерний моніторинг, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1188> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>200</sup> Гендерне планування, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1198> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>201</sup> Закупівлі за гендерними індикаторами, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1201> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>202</sup> Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>203</sup> Трансформація інституції (організації), методи та інструменти EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

(регіону). Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується роботою уповноважених осіб (координаторів); консультативно-дорадчих органів; радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; відповідальних структурних підрозділів. Завдяки наявності та роботі інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування здатні реалізовувати покладені на них повноваження та завдання в межах своєї компетенції.

Стаття 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»<sup>204</sup> визначає органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а Стаття 12 містить положення, що стосуються формування та функціонування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності на національному та місцевому рівнях.

На виконання Закону приймаються національні програми і плани дій, які в комплексі формують державну гендерну політику.

Відповідно до вимог **Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325**, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р), складові сектору безпеки і оборони задіяні до реалізації його заходів як відповідальні виконавці, так і співвиконавці.

***Кожне відомство виконує завдання Національного плану дій шляхом:***

- організації та забезпечення функціонування Робочої групи з питань реалізації Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (за участю представників структурних підрозділів військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів, органів спеціального призначення з правоохоронними функціями (далі – військові формування і правоохоронні органи));
- розробки відповідних відомчих планів на відповідні роки;
- в рамках партнерства Україна – НАТО включення Цілі партнерства G0013 «Гендерні перспективи»<sup>205</sup>, яку оновлено у вересні 2018 року (відповідно до пропозицій НАТО). Ціль спрямована на посилення гендерного чиннику в діяльності Збройних Сил України, а також в участі

---

<sup>204</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97 № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст. 915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35} Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>205</sup> В даному розділі впровадження гендерної політики висвітлено на прикладі офіційних даних, отриманих в Міністерстві оборони України.



національних контингентів та персоналу в операціях і місіях за сприяння НАТО.

**Впровадження гендерної політики в діяльність сектору безпеки і оборони України** забезпечується шляхом підбору кандидатур та призначення радників і радниць з гендерних питань, у тому числі на громадських засадах.

*Радники і радниці з гендерних питань, призначені з числа особового складу відповідними наказами керівників структурних підрозділів відомств, їх безпосередньо підпорядкованих підрозділів, ВВНЗ, установ (закладів) культури та родах (видах) військових формувань і правоохоронних органів.*

**Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у діяльності сектору безпеки і оборони України** здійснено внесенням змін до законодавчих та нормативно-правових актів, якими:

- закріплено принцип проходження жінками військової служби на рівних засадах із чоловіками, зокрема, рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби;
- військовослужбовицям-жінкам надано доступ до всіх військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, у тому числі і «бойових»;
- військовослужбовиці-жінки можуть призначатися на всі офіцерські посади, крім тих, на які розповсюджуються законодавчі обмеження з урахуванням можливих ризиків для їх здоров'я, у тому числі репродуктивного.

*Військовослужбовиці-жінки не призначаються на офіцерські посади:*

- *роботи на яких пов'язані з використанням вибухових, отруйних речовин, з водолазними роботами, роботами, пов'язаними із безпосереднім гасінням пожеж;*
- *на підводних човнах та надводних кораблях (крім посад медичного та морально-психологічного забезпечення);*
- *окремих посад у підрозділах спеціального призначення.*

*Станом на 4 листопада 2019 р. відсоток жінок, які проходять службу і працюють у ЗС України складає близько 23%, у тому числі:*

*військовослужбовиць-жінок – понад 11%;*

*цивільного персоналу – близько 12%.*

**Офіцерський склад військовослужбовиць-жінок:**

*«полковник» – близько 100 осіб;*

*«підполковник» – понад 310 осіб;*

«майор» – близько **500** осіб;  
«капітан» – **536** осіб;  
«старший лейтенант» – **603** особи;  
«лейтенант» – **1 013** осіб;  
«молодший лейтенант» – **683** особи.

Перебувають у військовому званні старшого офіцерського складу – понад **900** військовослужбовиць-жінок.

**Кількість військовослужбовиць-жінок на командних та керівних посадах:**

командир взводу – **44** особи;  
командир роти (батареї) – **6** осіб;  
командир загону – **2** особи;  
заступник начальника відділу – **54** особи;  
начальник відділу – **57** осіб;  
заступник начальника управління – **3** особи;  
начальник управління – **1** особа.

**На посадах державної служби чисельність жінок становить:**

- в апараті Міноборони – 46,2%, у тому числі на посадах керівного складу понад 9%;
- у частинах безпосереднього підпорядкування Міноборони – 62%, у тому числі на посадах керівного складу – більше 16%<sup>206</sup>.

Департаментом персоналу МВС підготовлений та зареєстрований в Міністерстві юстиції України наказ МВС від 31.07.2019 № 639 «Про участь національного персоналу в міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки», у якому відсутні обмеження щодо участі осіб жіночої статі у миротворчих операціях, а відбір кандидатів проводиться з дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

**Врахування гендерних підходів у системі підготовки кадрів сектору безпеки і оборони України** реалізовано шляхом скасування обмеження прийому осіб жіночої статі на навчання у ВВНЗ, ВНП ЗВО та ЗВО системи МВС.

Здійснюється прийом жінок за спеціальностями підготовки у відповідності до військово-облікових спеціальностей, визначених у переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних Сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовицями-жінками.

За результатами вступної кампанії 2019 року чисельність жінок, зарахованих на навчання у ВВНЗ та ВНП ЗВО складає понад 17% (від загальної чисельності зарахованих на навчання).

---

<sup>206</sup> За даними офіційного звернення до Міністерства оборони

Постанова КМУ від 15.05.2019 № 486 «Про внесення змін до Положення про військовий ліцей»<sup>207</sup> дозволила прийом дівчат на навчання у військові (військово-морські) ліцеї.

*За результатами вступної кампанії 2019 року кількість дівчат, зарахованих на навчання до ліцеїв становить 10 % (від загальної кількості зарахованих на навчання).*

**Гендерну тематику включено у:**

● **ВВНЗ у програми навчальних дисциплін гуманітарного спрямування.**

*Триває реалізація «пілотного проекту» щодо уніфікованого підходу з урахуванням гендерної складової у навчальних програмах ВВНЗ (ВІКНУ імені Т. Шевченка та НУОУ імені І. Черняхівського);*

● **систему підвищення кваліфікації особового складу у навчальних програмах, спрямованих на розвиток військової кар'єри, підвищення кваліфікації та фахових програм підготовки перед розгортанням військових операцій, а саме:**

- у програмах курсів підготовки військовослужбовців сержантського і старшинського складу;
- у програмах підготовчих курсів національного персоналу (військових спостерігачів та штабних офіцерів місії ООН);
- у програмах курсів цивільно-військового співробітництва та захисту цивільного населення.

Станом на 4 листопада 2019 року у **міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки** у складі національного персоналу на посадах у багатонаціональних органах військового управління та закордонних дипломатичних установ України беруть **участь 6 військовослужбовиць-жінок.**

З метою **підвищення гендерної компетентності особового складу сектору безпеки і оборони України** представники і представниці військових формувань і правоохоронних органів беруть участь у заходах щодо обміну досвідом з гендерних питань, у навчальних семінарах, тренінгах, конференціях, зустрічах, нарадах, круглих столах, які організуються парламентом, центральними органами виконавчої влади, міжнародними партнерами (ООН Жінки, ОБСЄ, НАТО) та неурядовими громадськими організаціями.

**Задля інформування з гендерних питань особового складу сектору безпеки і оборони та громадськості** на офіційних веб-сайтах функціонують окремі розділи (на веб-сайті Міністерства оборони України – «Гендерні питання

---

<sup>207</sup> Про внесення змін до Положення про військовий ліцей: постанова КМУ від 15.05.2019 № 486. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

у сфері безпеки»<sup>208</sup>, розділ розроблений і для англomовної версії сайту; на веб-сайті Міністерства внутрішніх справ України – «Рівні права та можливості»<sup>209</sup>), де розміщуються матеріали, у тому числі відео, щодо впровадження гендерної політики у діяльність військових формувань і правоохоронних органів.

З метою забезпечення рівного доступу дівчат та жінок до закладів вищої освіти Міністерства внутрішніх справ України, внесено зміни до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України, затвердженого наказом МВС від 09.02.2016 № 90, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 29 лютого 2016 року за № 306/28436 (зі змінами) та Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ України і Національної поліції України, та вищого військового навчального закладу Національної гвардії України, затвердженого наказом МВС від 15.04.2016 № 315, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 29 квітня 2016 року за № 668/28798 (із змінами). Вказані зміни, з урахуванням фізіологічних властивостей, установлюють однакові нормативи з фізичної підготовленості кандидатів на навчання у закладах вищої освіти МВС незалежно від статі.

Гендерна тематика сектору безпеки і оборони України висвітлюється:

- на офіційних сторінках у соціальних мережах;
- у спеціалізованих засобах масової інформації;
- під час брифінгів у відомствах військових формувань і правоохоронних органів.

*У щорічному виданні Міністерства оборони та Генерального штабу ЗС України «Біла книга – 2018. Збройні Сили України»<sup>210</sup> висвітлено інформацію щодо гендерної політики у Збройних Силах України. Видання має англomовну версію.*

**Планування роботи на відповідний період щодо впровадження гендерної політики у секторі безпеки і оборони України** здійснюється відповідно до відомчого Плану дій на відповідні роки.

---

<sup>208</sup> Гендерні питання у сфері безпеки, веб-сайт Міністерства оборони України. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>209</sup> Рівні права та можливості, веб-сайт МВС України, Див. за посиланням [https://mvs.gov.ua/ua/pages/6440\\_Video\\_Gender.htm/](https://mvs.gov.ua/ua/pages/6440_Video_Gender.htm/) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>210</sup> Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

### 3.2. Гендерно чутливі комунікації інститутів сектору безпеки і оборони

Виклики безпеці людини, суспільства і держави у сучасному світі суттєво змінилися, зокрема акцент змістився у комунікативно-консцієнтальну <sup>211</sup> (смыслову) сферу. Саме з цих причин планування комунікацій має відбуватися так само, як і планування будь-якої іншої діяльності безпекових і державних інституцій. Розуміння такого стану справ поступово приходить і на державному рівні. Так, у Воєнній доктрині України<sup>212</sup> і Доктрині інформаційної безпеки України<sup>213</sup> зафіксовано поняття **стратегічні комунікації** – «скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків із громадськістю, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави»<sup>214</sup>. Ключовими у наведеному визначенні є слова *координація* і *комунікація*. Саме створення та впровадження єдиної стратегії комунікацій безпекових інституцій визнається Воєнною доктриною України одним із шляхів формування національних оборонних спроможностей та необхідною передумовою ефективного розвитку СБО в сучасних умовах<sup>215</sup>.

Впровадження єдиної стратегії комунікацій передбачає формування гендерної чутливості на всіх рівнях – стратегічному, оперативному, тактичному.

**Гендерно чутливі комунікації** – комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструє повагу до інаковості комунікантів.

**Інтолерантні гендерні комунікації** – комунікації, що спрямовані на приниження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема гендерної) системи над іншими.

---

<sup>211</sup> консцієнтальний - від латинського слова, що означає свідомість.

<sup>212</sup> Воєнна доктрина України, затверджена Указом Президента України № 555/2015 від 24.09.2015 р. Див. за посиланням <https://www.president.gov.ua/documents/5552015-19443> (Дата звернення 15 липня 2020 р.)

<sup>213</sup> Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2016 р. «Про Доктрину інформаційної безпеки України»; указ Президента України № 47/2017 від 25.02.2017 р. Див. за посиланням <http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>214</sup> Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2016 р. «Про Доктрину інформаційної безпеки України»; указ Президента України № 47/2017 від 25.02.2017 р. Див. за посиланням <http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>215</sup> Гендер для медій : [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. – К., 2017. – 224 с. п. 4, р. II.

**Гендерно чутливий інститут сектору безпеки і оборони** – інститут, що задовольняє конкретні потреби різноманітних груп жінок і чоловіків, хлопців і дівчат у галузі безпеки та правосуддя й сприяє повній та рівноправній участі жінок і чоловіків у цій діяльності<sup>216</sup>.

На **стратегічному рівні** (рівні, на якому країна або група країн визначають національні та багатонаціональні цілі з питань забезпечення безпеки, а також застосовують національні ресурси, зокрема ресурси інститутів СБО, для досягнення цих цілей) особливого значення набуває планування та координація гендерно чутливих комунікацій як на рівні державної, так й міжвідомчої взаємодії, включення цього питання в планувальні доктрини, політику, положення тощо.

Інформація щодо гендерної чутливості інституту СБО може бути отримана з таких джерел:

- звіти вітчизняних та іноземних наглядових органів, а також органів із розгляду скарг;
- звіти місцевих і міжнародних НУО;
- усі доступні опитування громадської думки або картки обліку громадян;
- опитування громадськості, місцевих та міжнародних НУО;
- міні-опитування;
- опитування фокус-груп або певних прошарків суспільства;
- аналіз цілей, місії та стратегії інституту СБО щодо взаємодії з громадськістю, які позиціоновані на офіційних сайтах;
- розгляд порядку денного і протоколів засідань, що проводяться установою СБО спільно з громадськістю (зокрема дані осіб, залучених до консультації);
- опитування співробітників інституту СБО, відповідальних за діяльність з інформування громадськості;
- пошук доказів, що установа СБО враховує інтереси громадськості в програмах навчання та практичній діяльності.

У глосарії Рекомендацій пропонується гендерно чутлива поняттєва система. Складнішою є ситуація з формуванням єдиного мовного коду.

---

<sup>216</sup> Гендерне самооцінювання : [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції], М. Бестік. – Женева : ДКЗС, 2011. – 57 с.

Інтеграція гендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів, М. Бестік. – Женева, 2014. – 70 с.



Нова редакція «Українського правопису»<sup>217</sup> закріпила правомірність вживаності іменникових суфіксів -К-, -ИЦ-(Я), -ИН-(Я), -ЕС, за допомогою яких від іменників чоловічого роду утворюються іменники на означення осіб жіночої статі. Але в офіційно-ділову мову безпекових інституцій слова типу *полковниця, завідувачка, директорка* тощо не увійшли. Сьогодні внесення змін, що формалізують офіційне вживання **фемінітивів** (іменників жіночого роду на позначення людини за професією, посадою чи видом занять, що є парними до іменників чоловічого роду), до установчих документів безпекових інституцій є нагальним стратегічним завданням, оскільки:

- 1) визначає жінок як значущу соціальну (професійну) групу і підвищує їх видимість у професії;
- 2) руйнує стереотипи, оскільки окреслює спектр областей, де жінки визнані як професіоналки;
- 3) мотивує жінок брати участь в нових професійних сферах.

Гендерно чутливі комунікації базуються на стратегіях поступового реформування мови – **фемінізації** (послідовне вживання фемінітивів і відповідне уникання загального чоловічого роду) і **нейтралізації** (послідовна нейтралізація граматичного роду, зокрема, завдяки збірним поняттям (*студентство*), словам спільного роду (*суддя, бідолаха, невдаха, стиляга, трудяга*) або іншим лексичним засобам (наприклад, *аудиторія* чи *когорта* – замість *читачі* і *читачки; людина, особа, колега*). На думку Г. Плачинди, авторки Словничка фемінітивів, «використання фемінітивів в жодному разі не ображає та не принижує жінку, а навпаки, демонструє, що вона є повноцінно суб'єктна в процесах. Що вона, зрештою, варта того, аби мати для себе в мові окрему назву, а не «заодно матися на увазі»<sup>218</sup>.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»<sup>219</sup> пропонує визначення понять *дискримінація, непряма дискримінація та утиск* (Див. детал. розділ 2.3).

Суттєвою складовою дискримінації та утиску є **комунікативна агресія** – дії одного з комунікаторів, що мають на меті отримання переваг статусного,

---

<sup>217</sup> Український правопис, 2019. Див. за посиланням <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/05062019-onovl-pravo.pdf> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>218</sup> Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій [Уклад. Г. Плачинда]. – К., 2018. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/Slovnuk\\_fem.pdf стор.2](http://wicc.net.ua/media/Slovnuk_fem.pdf стор.2) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>219</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

особистого, ділового, психологічного або іншого характеру. Комунікативна агресія базується на порушенні комунікативних норм та ігноруванні комунікативних принципів співробітництва та взаємодії, а також принципу ввічливості.

**Приклад комунікативної агресії:** *Одна військова, яка досить довго була в тилу, а нині на передовій, днями опублікувала фото своєї руки. Мовляв, от дивіться – у мене манікюру немає. Не вірте жодній «воевательнице», яка буде з нафарбованими нігтями і яка скаже, що взагалі бачила війну. Бо це або штабна, або в ліжку з командиром була. І це пише військова! Був випадок, коли десяток чоловіків під фото жінки-військового писали образливі коментарі, що вона приїхала на фронт «мужика шукати», «пригод не вистачало», «краще б бориц варила», «УБД зрозуміло чим заробляє». І коли жінку поливають брудом за сам факт служби на передовій, ти розумієш, що існує прірва між жінкою-військовим та суспільством. Хотілося, щоб люди прочитали історії й зрозуміли, що це таке – бути військовою. Адже це практично спочатку була війна на два фронти. Жінки воювали за те, щоб їх узяли на завдання, щоб їх поважали і водночас боролися проти ворога, – розповідає авторка книги. – І дуже хотілося, щоб про дівчат дізналися, бо є військові, яких уже знають за «Фейсбуком», «Невидимим батальйоном», а в мене є героїні, у яких це перше в житті інтерв'ю. Тож передусім робила це для дівчат – щоб про них знали й пам'ятали (З інтерв'ю Євгенії Подобної, авторки книги «Дівчата зрізають коси» (2017 р.)).*

На підставі закону формуються маркери деструктивних комунікативних дій утиску, підбурювання до дискримінації та пособництва в дискримінації<sup>220</sup>, узагальнення яких представлено в Таблиці 3.2.1.

Таблиця 3.2.1

Деструктивна дія	Як ідентифікувати	Маркери
<b>Утиск</b>	Має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для людської гідності	<ul style="list-style-type: none"> <li>● словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, наприклад,</li> </ul>

<sup>220</sup> Системні реформи: принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід, О. Сулова. – К., 2019. – 56 с.

	<p>особи, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка має на меті або має своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку</p>	<p>етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти;</li> <li>● публічне поширення (зокрема в межах спільного робочого простору) сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.);</li> <li>● образливі жести сексистського або ксенофобного характеру;</li> <li>● ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;</li> <li>● акти фізичної агресії та насильства.</li> </ul>
<p><b>Підбурювання до дискримінації</b></p>	<p>«Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація;</li> <li>● публічне поширення вказівок, наказів, інструкцій і закликів, тобто в присутності інших людей або адресування лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати;</li> <li>● поширення вказівок, наказів, інструкцій або закликів в письмовій або усній формі, а також підбурювання до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма вказівка) або опосередковано</li> </ul>

		(розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними)
<b>Пособництво в дискримінації</b>	«Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації»	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльність дискримінатора, якому третя сторона надає певну допомогу, що призводить до дискримінації у забороненій формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою;</li> <li>● надання свідомо або добровільно третьою стороною допомоги, тобто розуміння своєї ролі в ухваленні рішень, вчиненні дії або бездіяльності, які мають на меті дискримінацію;</li> </ul> <p>усвідомлення третьою стороною дискримінаційного наміру або передбачення дискримінаційного результату рішень.</p>

Останніми роками змінилися норми суспільно-політичного й ділового мовлення – є підстави говорити про фемінізацію сучасної української мови: постійно зростає кількість жіночих іменувань, відповідно до збільшення кількості жінок у різних сферах діяльності, зокрема СБО.

*Тож на стратегічному рівні важливо інтегрувати питання гендерно чутливих комунікацій в доктрини, політику, положення інститутів СБО; планувати та координувати гендерно чутливі комунікації як на рівні державної, так й міжвідомчої взаємодії, враховуючи аспекти гендерної чутливості; внести зміни до установчих документів безпекових інституцій щодо закріплення офіційного вживання фемінітивів на позначення професій, посад та військових звань.*

### **3.3. Передумови, наслідки та протидія дискримінації за ознакою статі**

Дискримінація є одним із найбільш поширених порушень прав людини. Кожен і кожна мають добре розуміти, що вона стосується всіх без винятку незалежно від статі, віку, стану здоров'я тощо. Щодня мільйони людей потерпають від дискримінації, вона оточує нас як у повсякденному, так і в професійному житті, проте багато людей її не помічають або не виділяють, тому не визнають як проблему. Дискримінація відбувається щоразу, коли через певні ознаки або стереотипи до одних людей ставляться інакше, ніж до інших.

Залучення жінок до військової служби має давні традиції у світовій історії. На євроатлантичному просторі визнано життєво важливу роль жінок у попередженні й врегулюванні конфліктів та розбудові миру.

Чим більш розвинутим є суспільство, тим більш толерантно воно ставиться до питання жіночої служби в армії, вважаючи це вільним вибором будь-якої людини. Цивілізований світ змінив ціннісні орієнтири в ставленні до жінок, вони тепер розглядаються не тільки як особи, які потерпіли від конфлікту, а як учасниці його вирішення поряд із чоловіками.

У центрі уваги залишаються такі питання, як вплив військового конфлікту на жінок, дотримання норм міжнародного гуманітарного права й міжнародних стандартів у галузі прав людини для захисту прав жінок під час і після конфлікту, врахування гендерної перспективи в межах операцій з дотримання миру й мирних переговорів; створення ефективних механізмів, які б забезпечували їх повну й рівноправну участь у мирних процесах, включаючи переговори й прийняття рішень.

Політична воля вирішувати проблему дискримінації, сексуальних домагань не завжди наявна. Одним з можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що таке дискримінація за ознакою статі та сексуальні домагання. Як наслідок, відсутня інформація про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також конкретні механізми звітування про них. Також немає даних про випадки сексуального насильства, зокрема, зґвалтувань у секторі безпеки і оборони. У той час, коли жінки набагато частіше страждають від дискримінації, існує також певна дискримінація чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною, оскільки їм заборонено брати декретну відпустку під час особливого періоду.

Слід також зазначити, що основними причинами внутрішнього супротиву окремих військових керівників мати в підпорядкуванні жінок-військовослужбовиць є:

- переконаність в тому, що військова служба є лише чоловічою справою;
- наявність у жінок неповнолітніх дітей, що може унеможливити службові відрядження;
- перспектива для жінок молодшого та середнього віку піти у відпустку для догляду за дитиною;

- нерегульованість чинним законодавством питання заміщення військовослужбовцями та державними службовцями посад на час відпустки для догляду за дитиною.

Необхідно розробляти процедури для попередження і реагування на випадки порушення принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Одним із завдань, яке постає на сьогодні перед суспільством, є необхідність навчитися бачити, ідентифікувати випадки дискримінації<sup>221</sup>.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV вперше в національному законодавстві визначено поняття дискримінації за ознакою статі. Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними; дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків<sup>222</sup>.

У статті 6 Закону міститься вичерпний перелік обставин, які не слід вважати дискримінацією за ознакою статі, а саме:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії.

### **Приклади:**

*1. Дискримінація мала місце у Збройних Силах України, коли жінок, які воювали на Сході України і були снайперками, оформляли на службу кухарками, швачками тощо.*

---

<sup>221</sup> Детально про законодавство в Розділі 2.3.

<sup>222</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)



2. До 2019 року існувало обмеження на вступ дівчат до вищих військових навчальних закладів.

Суспільний запит на гендерну політику держави гальмують гендерні стереотипи, які є виявом дискримінації за ознакою статі.

*«Що б не робила жінка, як би добре не виконувала завдання, небагато чоловіків скажуть, що пишаються нею, що вона – молодець. Зараз уже легше, але все ж чоловіки ще сприймають армію як свою територію, на яку проникли чужинці – ми. І якщо з нашим перебуванням у війську і на передовій уже більш-менш звиклись, то коли жінка хоче командувати взводом, бути кулеметником, водити БМП – це все ще важко сприймається. Пам'ятаю, як я вперше сказала, що хочу постріляти з кулемета. З мене всі сміялись і говорили: «Не займай, дівчинко, кулемет, бо зламаєш». Нашій армії ще потрібен час, аби остаточно звикнути до того, що віднині жінки – теж її частина».*

*Яна Червона, 46-й окремий штурмовий батальйон «Донбас-Україна» (раніше – 54-та ОМБР)<sup>223</sup>.*

До конструювання гендерних стереотипів також причетний біологічний детермінізм, концепція «природи», відповідно до якої вважається, що відмінність жінок та чоловіків зумовлена їхньою фізіологічною відмінністю (наприклад, гормональними системами, розмірами тіл, розвитками півкуль головного мозку), та диференційована соціалізація, концепція «культури», відповідно до якої вважається, що відмінність жінок та чоловіків зумовлена їхньою відмінністю виховання (наприклад, чоловіки мають бути мужніми, тобто раціональними, духовними, культурними, а жінки повинні залишатися жіночними, тобто чуттєвими, тілесними, природними, тому чоловікам говорять «будь чоловіком!», а жінкам – «залишайся жінкою!»)<sup>224</sup>.

Гендерні стереотипи перешкоджають усвідомленню важливості гендерної рівності.

---

<sup>223</sup> Дівчата зрізають коси, Подобна Є. Книга спогадів / російсько-українська війна. Київ : Люта справа, 2018. – 346 с.

<sup>224</sup> Гендер для медій. Підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Вид. третє, виправлене та доповнене. Київ : Критика, 2017. 220 с. С. 61–75 та С. 135–150.

Гендерна педагогіка : Хрестоматія / за ред. В. Гайденко. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. 312 с. С. 131–190.

Гендерване суспільство, Кімелл М. С. Київ : Видавництво «Сфера», 2003. 479 с.

**Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»** від 6 вересня 2012 року № 5207-VI<sup>225</sup> визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Для ефективної ідентифікації її проявів та надання допомоги потерпілим необхідно правильно розрізняти її за формами:

- **пряма і непряма;**
- **утиск;**
- **підбурювання до дискримінації;**
- **пособництво в дискримінації.**

**Пряма дискримінація** – це «ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Зазвичай стереотипи й упередження закладені в основу прямої дискримінації. Домагання й переслідування також є видами прямої дискримінації.

**Приклади:**

1. Відмова особі у підвищенні за посадою через те, що вона має інвалідність;
2. В оголошенні про заміну вакантних посад зазначається вік, стать, сімейний стан, наявність/відсутність дітей тощо.

**Непряма дискримінація** – «ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»<sup>226</sup>.

**Приклад:**

*Згадування у вимогах до кандидатів на посаду обов'язкову службу в армії замість конкретних вимог, яким має відповідати людина – знання і навички.*

**Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення

---

<sup>225</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Див. за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>226</sup> Там само.

стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери<sup>227</sup>.

**Приклад:**

*Висловлювання про жінок, які служать на передовій – біля кожної жінки треба трьох чоловіків поставити, щоби вони їй броник (бронежилет) тримали.*

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками<sup>228</sup>;

**Приклад:**

*Начальник військового комісаріату дає вказівку комісії брати жінок тільки на «жіночі» посади за контрактом.*

**Пособництво в дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації<sup>229</sup>.

**Приклад:**

*Комісія у військовому комісаріаті виконує вказівку начальника військового комісаріату брати жінок тільки на «жіночі» посади за контрактом.*

Якщо держава дотримується загальних та основоположних демократичних принципів у сфері дотримання прав людини, а саме: принципів захисту прав людини, принципів рівноправності, принципів заборони дискримінації, – то це свідчить про рівень її розвитку.

*Один з найбільш відомих типів дискримінації за ознакою статі – це «скляна стеля»: коли жінки, які тривалий час проходять військову службу, не отримують просування по кар'єрній драбині через їхню стать. Як-от через те, що вони стануть матерями, народять дитину та підуть у відпустку по догляду за дитиною.*

Дискримінація за ознакою статі та сексуальні домагання щодо жінок широко поширені у світі. Багато дівчат не мають можливості отримувати освіту, належну медичну допомогу. Вони потерпають від насилля та дискримінації.

За даними ООН, 200 мільйонів жінок та дівчат із 30 країн світу зазнали обрізання, часткового або повного видалення зовнішніх геніталій, 130 мільйонів дівчат не ходять до школи. Кожного року 12 мільйонів дівчат видають заміж до 18 років, 71% жертв торгівлі людьми – жінки<sup>230</sup>.

---

<sup>227</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Див. за посиланням :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>228</sup> Там само.

<sup>229</sup> Там само

<sup>230</sup> Ранні шлюби, жіночі обрізання та заборона на освіту — з якими проблемами стикаються дівчата у світі. Т. Кузнецова. Див. за посиланням <https://hromadske.ua/posts/ranni-shlyubi-zhinochi-obrizannya-ta-zaborona-na-osvitu-z-yakimi-problemami-stikayutsya-divchata-u-sviti> (Дата звернення — 21.11.2019)

Якщо правопорушення щодо особи або групи осіб становить склад злочину, визначений кримінальним законодавством, та має ознаки дискримінації, то, імовірно, це буде злочином на ґрунті ненависті. В українському законодавстві не міститься окремого визначення для злочинів на ґрунті ненависті, але Стаття 161 Кримінального Кодексу України «Порушення рівноправності громадян залежно від їх расової, національної належності, релігійних переконань, інвалідності та за іншими ознаками» передбачає відповідальність за подібні злочини:

«Умисні дії, спрямовані на розпалювання національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, на приниження національної честі та гідності, або образа почуттів громадян у зв'язку з їхніми релігійними переконаннями, а також пряме чи непряме обмеження прав або встановлення прямих чи непрямих привілеїв громадян за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками...».

**Для розслідування випадків дискримінації, домагань і знущань потрібно створити такі умови<sup>231</sup>:**

- чіткі стандарти, що гарантують справедливе, прозоре, ретельне і максимально оперативне розслідування;
- чіткі стандарти конфіденційності особистості заявника, термінів розслідування, заходів з попередження ворожих дій проти потерпілих, а також механізмів регулярної комунікації з потерпілими;
- політика і правила, що дозволяють особі, що подала скаргу, і потенційній звинувачуваній особі приходити на допит у супроводі незалежної третьої сторони (це може бути адвокат чи колега);
- політика і правила, що дають можливість особі, що подала скаргу, діяти в обхід свого командира, якщо командир є суб'єктом скарги.

**Конкретні кроки (рекомендації) щодо протидії дискримінації за ознакою статі:**

- не допускати дискримінації за ознакою статі, віку, іншими ознаками при прийнятті на роботу та в процесі здійснення діяльності;
- проводити тренінги для командного (керівного) складу з питань впровадження гендерного підходу в професійну діяльність, науково-практичні семінари, конференції, курси та інші заходи для ознайомлення

---

<sup>231</sup> Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу України. Див. за посиланням <https://drive.google.com/file/d/0B05vFZqvZFbqNHICSWlmdHNnT014TWJQcjMxaVN5dVpBNmlR/view> (Дата звернення: 21.11.2019)

військовослужбовців із сутністю гендерної політики в Україні та її Збройних Силах;

- поступово запровадити внутрішню статистику, розподілену за статтю (наприклад, «Гендерний портрет інституту»);
- здійснювати діяльність, спрямовану на створення мережі жінок-лідерок задля заохочення і подальшої активної участі;
- проводити інформаційну роботу щодо внеску жінок у розвиток Збройних Сил України, створення позитивного іміджу жінки-лідерки в усіх сферах життєдіяльності вищого навчального закладу.
- структури сектору безпеки й оборони повинні співпрацювати з іншими секторами та координувати свої дії, що забезпечують підтримку особам, які зазнали дискримінації за ознакою статі.

Отже, завдяки поширенню ідей гендерної рівності та зростанню міжнародного жіночого руху все частішими стали обговорення становища жінок з погляду прав людини, у результаті чого зросла поінформованість про внесок жінок у життя суспільства, про витрати, зокрема економічні, через дискримінацію та про термінову необхідність зміни політики як на міжнародному, так і на національному рівнях.

Так, найкращий спосіб подолати дискримінацію за ознакою статі – це попередити її із самого початку. Жінки, які стикаються із багатьма формами дискримінації за ознакою статі, віку, етнічної належності, інвалідності чи соціально-економічного становища, досить часто маргіналізовані та ізольовані в соціумі. Тому на державному рівні слід створювати більше можливостей для жінок, які живуть з ВІЛ, жінок, які постраждали від конфлікту, жінок з інвалідністю, розширювати можливості висловлюватися жіночим групам та жінкам, які стикаються із різними формами дискримінації. І результатом такої роботи буде ліквідація всіх форм дискримінації щодо жінок.

### **3.4. Сексуальні домагання як різновид сексуального насильства**

Низький рівень правової культури українського суспільства, звинувачення в злочині жертви (віктімблеймінг)<sup>232</sup>, складність доведення факту домагання в суді є найбільшим бар'єром протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

*Гендерне насильство в межах сектору безпеки і оборони України традиційно замовчується. Очевидно, що жодної статистики наразі*

---

<sup>232</sup> Звинувачення жертви, Вільям Райан [William Ryan, Blaming the Victim]. Pantheon Books, 1971. — ISBN 978-0-394-41726-4

*зібрати неможливо, а жертв, які публічно заявили б про скоєне над ними насильство, одиниці*<sup>233</sup>.

Коли мова заходить про природу сексуальних домагань, варто брати до уваги, що сексуальне домагання, як і загалом сексуальне насильство, тісно пов'язане з усталеними культурними міфами та гендерними стереотипами, і витоки його криються у відносинах нерівності, у домінуванні чоловіків та підпорядкуванні жінок.

**Індикатором будь-якого різновиду сексуального домагання є небажана поведінка**, яка може образити, принизити, створити атмосферу напруги, ворожості.

Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини наводить такі приклади сексуальних домагань<sup>234</sup>:

- вимогливі обійми;
- вторгнення в особистий простір;
- зайвий фізичний контакт, включаючи небажаний дотик тощо;
- використання мови, яка принижує і / або коментує жінку (або чоловіка в деяких випадках), образи, що стосуються статі;
- прихилення до тіла і переривчасте дихання;
- коментарі щодо чиїхось фізичних характеристик чи манер;
- негативні коментарі чи поведінка щодо особи, яка не відповідає рольовим стереотипам протилежної статі;
- показ або надсилання порнографії, сексуальних фотографій чи мультфільмів, сексуальних емоджі чи інших сексуальних зображень (в тому числі он-лайн);
- сексуальні анекдоти, включно з жартами на тему сексу (наприклад, надсилання електронною поштою);
- грубий і вульгарний гумор або мова, що стосується статі;
- використання сексуальних або гендерних коментарів або поведінки для знущання над кимось;
- поширення сексуальних чуток (в тому числі он-лайн);
- висловлювання натяків чи образливих коментарів щодо представників певної статі;
- висловлювання сексуальних пропозицій;

---

<sup>233</sup> Домагання в армії: за заявою жінки-лейтенанта порушили справу, інформаційне агентство «Укрінформ», 17 січня 2019 р. Див. за посиланням <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2621525-domaganna-v-armii-za-zaavou-zinkilejtenanta-porusili-spravu.html> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>234</sup> Політика щодо запобігання сексуальним та гендерним домаганням, Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини. Див. за посиланням <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0;https://legalexpert.in.ua/komkodeks/uk/81-uky/1835-154.html> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

- словесне зловживання, погрожування чи насміхання з когось за ознакою статі;
- вихваляння сексуальною доблестю;
- вимога побачення або надання сексуальних послуг;
- образливі сексуальні жарти або коментарі;
- питання або розмови про секс;
- одягання службовця в сексуальний спосіб залежно від статі;
- псевдо-батьківська опіка, яка підриває самоповагу чи поведінку іншої особи;
- погроза штрафувати або іншим чином покарати особу, яка відмовляється вступати в сексуальні зносини.

У Загальній рекомендації № 19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»<sup>235</sup> зазначається, що «сексуальне домагання включає таку небажану поведінку сексуального характеру, як фізичний контакт та пропозиції, натяки сексуального характеру, демонстрацію порнографії та сексуальні вимоги, вчинені словами або діями. Така поведінка може бути образливою та може становити загрозу здоров'ю та безпеці; вона є дискримінаційною, коли жінка має вагомі підстави вважати, що її відмова може нашкодити її працевлаштуванню, найму та просуванню службовими щаблями включно, або коли це створює вороже середовище на роботі».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлює, що **сексуальні домагання** - це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування<sup>236</sup>.

Не називаючи прямо, про сексуальні домагання згадує і Кримінальний Кодекс України в статті 154<sup>237</sup>, де визнає злочином «примушування жінки чи чоловіка до вступу в статевий зв'язок природним або неприродним способом особою, від якої жінка чи чоловік матеріально або службово залежні».

В 2017 р. до Кримінального Кодексу України були внесені зміни для приведення національного законодавства у відповідність до положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, зокрема змінена стаття 153, яка має назву

---

<sup>235</sup> Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>236</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>237</sup> Кримінальний Кодекс України, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25-26, ст.131). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)



«Сексуальне насильство». Відповідно до цієї статті кримінально караними діями є вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням в тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи. Зміни набули чинності в січні 2019 року.

Конвенція містить визначення сексуальних домагань відмінне від українського законодавства.

«Сексуальне домагання» – будь-яка форма небажаної вербальної, невербальної чи фізичної поведінки сексуального характеру, мета або наслідок якої — порушення гідності особи, зокрема шляхом створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища.

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» у статтях 22 - 24 визначає відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та порядок відшкодування особі, яку було дискриміновано<sup>238</sup>.

Водночас варто зазначити, що нині не існує єдиного підходу до визначення сексуальних домагань, як і не існує чіткого механізму захисту постраждалих.

Отже, щоб особу можна було притягти до кримінальної відповідальності за сексуальні домагання, які проявлялися шляхом примушування до вступу у статевий зв'язок, жінка повинна бути службово або матеріально залежною від тієї особи і треба довести факт примушування, а не просто пропозицію. Примус може мати місце тоді, коли, наприклад, кривдник погрожував звільненням, притягненням до дисциплінарної відповідальності, жінка мала реальні підстави вважати, що в разі відмови вона зазнаватиме психологічного тиску, принижень, безпідставних обвинувачень тощо.

У законодавчому означенні сексуальні домагання — ширше поняття, ніж примушування до вступу у статевий зв'язок: перше поняття поглинає друге. Тобто примушування до вступу у статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням, але не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу у статевий зв'язок. З цього випливає, що кримінальна відповідальність охоплює не всі випадки домагань, а лише їх частину.

### **3.5. Врахування гендерних підходів в діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій**

---

<sup>238</sup> Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України, (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.35) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2671-VIII від 17.01.2019, ВВР, 2019, № 18, ст.73}. Див. за посиланням

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2229-19> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Бойові дії під час збройних конфліктів завдають значної шкоди цивільному населенню (зокрема, загибель, фізичні та/або психологічні травми, сексуальне (гендерно-зумовлене) насильство, втрата (пошкодження) майна чи засобів до існування).

Будь-які випадки шкоди, завданої цивільному населенню, потребують належного реагування та попередження з боку всіх органів державної влади<sup>239</sup>.

Запобігання та зменшення (мінімізація) шкоди цивільному населенню, що постраждало від збройних конфліктів та від застосування сили до нього, шляхом запровадження узгодженого, послідовного, скоординованого та комплексного підходу до захисту цивільного населення (далі – ЗЦН) у діяльності всіх державних органів України задля захисту прав і свобод людини в умовах збройних конфліктів допоможе окреслити орієнтири щодо практичного застосування норм міжнародного гуманітарного права, беручи до уваги відповідні положення внутрішнього законодавства.

У цьому розділі терміни вживаються в таких значеннях:

- цивільне населення – категорія осіб, яка визначена Законом України «Про символіку Червоного Хреста, Червоного півмісяця, Червоного Кристала в Україні»<sup>240</sup>;
- захист цивільного населення – діяльність Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів, органів спеціального призначення з правоохоронними функціями (далі – військові формування і правоохоронні органи), інших державних органів, яка передбачає заходи щодо запобігання та зменшення (мінімізації) шкоди цивільному населенню, спричиненої застосуванням сили під час збройного конфлікту, внаслідок чого воно зазнає або перебуває під загрозою фізичного насильства, матеріальної/моральної шкоди та/або пошкодження/знищення, цивільних об'єктів критичної цивільної інфраструктури;
- захист від інших учасників конфлікту – діяльність уповноважених органів військових формувань і правоохоронних органів, спрямована на запобігання або реагування на загрози фізичного насильства щодо цивільного населення, пошкодження/знищення належного йому майна чи цивільних об'єктів критичної інфраструктури від інших учасників конфлікту.

---

<sup>239</sup> Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України: наказ Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164, зареєстровано у Міністерстві юстиції України 9 червня 2017 р. за № 704/30572. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17/print1478846915671454> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>240</sup> Про символіку Червоного Хреста, Червоного Півмісяця, Червоного Кристала в Україні { Назва Закону в редакції Закону N 1675-VI ( 1675-17 ) від 22.10.2009 }, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 36, ст.316 ). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/862-14> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

## **Умови реалізації захисту цивільного населення України під час збройних конфліктів**

Діти належать до особливо вразливої групи під час збройного конфлікту, а жінки почасти найбільше стають жертвами насильства.

### **Заходи захисту цивільного населення**

ЗЦН включає всі заходи, спрямовані на запобігання та зменшення (мінімізацію) негативних наслідків, які можуть виникнути через проведення операцій уповноважених органів щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів та операцій сил партнерів, з метою захистити цивільне населення від завдання шкоди або такої загрози від інших учасників збройного конфлікту.

ЗЦН найкраще досягається у співпраці з відповідними міжнародними організаціями, державними органами, органами місцевого самоврядування та представниками громадянського суспільства, зокрема, із правозахисними групами та організаціями. Уникнення, запобігання та зменшення (мінімізація) шкоди цивільному населенню є невід'ємним елементом ЗЦН.

Запровадження принципового підходу, коли ЗЦН розглядається як ключовий елемент при плануванні заходів, що виконуються уповноваженими органами щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів, є запорукою успішного впровадження механізму ЗЦН.

Захист цивільного населення, де можливо, включає в себе цілий ряд заходів, зокрема застосування сили, де це є доречним, для запобігання, припинення та реагування на ситуації, коли цивільні страждають від фізичного насильства або перебувають під загрозою фізичного насильства.

Заходи щодо захисту цивільного населення повинні бути включені до процесу планування та проведення операцій та місій, підготовки кадрів, освіти та навчання уповноважених органів щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів<sup>241</sup>.

### **Надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройних конфліктів**

Уповноважені органи щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів мають вживати всіх можливих заходів з надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройного конфлікту<sup>242</sup> з урахуванням стандартів Міжнародного протоколу із документування та

---

<sup>241</sup> Процес прийняття рішень під час бойових дій, довідкове видання МКЧХ, 2018 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/books/process0808.pdf> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>242</sup> Методичний посібник для військ (сил) з питань цивільно-військового співробітництва.

розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту<sup>243</sup>. Основна мета Протоколу полягає в тому, щоб сприяти підсиленню відповідальності за злочини в формі сексуального насильства в межах міжнародного права. Він забезпечує це, визначаючи основні принципи документування сексуального насильства як злочину згідно міжнародного права, що ґрунтуються на передовій практиці в цій галузі. Важливо визнавати, що жінки, чоловіки, дівчата та хлопці можуть стати жертвами сексуального насильства. Проте, історичні та структурні нерівності, які існують між чоловіками та жінками, а також різні форми дискримінації за ознакою статі, яким піддаються жінки в усьому світі, сприяють тому, що жінки та дівчата більше за інших страждають від сексуального насильства в умовах конфлікту. Крім того, поширеність сексуального насильства по відношенню до дітей, зокрема, надзвичайно висока та може мати руйнівний вплив.

Деякі групи можуть частіше ставати ціллю актів сексуального насильства, ніж інші.

Допомога повинна надаватися з урахуванням потреб цивільного населення: дітей, жінок і чоловіків різних соціальних груп (молоді, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, осіб похилого віку, хворих, які потребують довготривалого безперервного лікування, особливо паліативних хворих, тощо).

#### **Співпраця щодо захисту цивільного населення**

Уповноважені органи щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів мають співпрацювати у повсякденній діяльності та безпосередньо під час планування та виконання завдань за призначенням, зокрема в питаннях надання гуманітарної допомоги та переміщення осіб, а також створювати механізми та платформи для обміну інформацією з метою сприяння регулярному діалогу з гуманітарними, міжнародними та національними неурядовими організаціями щодо питань, пов'язаних із ЗЦН.

Державні органи мають надавати можливість цивільному населенню безпосередньо повідомляти про випадки завдання шкоди без можливих негативних наслідків для таких осіб.

Жодну цивільну особу не може бути дискриміновано за ознаками релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

---

<sup>243</sup> Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту. Див. за посиланням <http://wicc.net.ua/post/m-zhnarodnii-protokol-z-dokumentuvannya-ta-rozsl-uvannya-seksual-nogo-nasil-stva-v-umovah-konfl-ktu> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Європейський інститут гендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/>.
2. Європейський інститут гендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/>.
3. Словник та тезаурус, Європейський інститут із гендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185>.
4. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86.
5. Порядок проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997.
6. Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation>.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561) {Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97 № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст. 915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.
8. Про внесення змін до Положення про військовий ліцей: постанова КМУ від 15.05.2019 № 486. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF>.
9. Гендерні питання у сфері безпеки, веб-сайт Міністерства оборони України. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/>.
10. Рівні права та можливості, веб-сайт МВС України, Див. за посиланням [https://mvs.gov.ua/ua/pages/6440\\_Video\\_Gender.htm//](https://mvs.gov.ua/ua/pages/6440_Video_Gender.htm//)
11. Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf>.
12. Воєнна доктрина України, затверджена Указом Президента України № 555/2015 від 24.09.2015 р. Див. за посиланням <https://www.president.gov.ua/documents/5552015-19443>
13. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2016 р. «Про Доктрину інформаційної безпеки України»: указ Президента України № 47/2017 від 25.02.2017 р. Див. за посиланням <http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374>.
14. Гендер для медій : [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. – К., 2017. – 224 с. п. 4, р. II.
15. Бестік М. Гендерне самооцінювання : [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції] / Меган Бестік. – Женева : ДКЗС, 2011. – 57 с.
16. Бестік М. Інтеграція гендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів / Меган Бестік. – Женева, 2014. – 70 с.
17. Український правопис, 2019. Див. за посиланням <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/05062019-onovl-pravo.pdf>.
18. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій / [Уклад. Г. Плачинда]. – К., 2018. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/Slovnuk\\_fem.pdf](http://wicc.net.ua/media/Slovnuk_fem.pdf).
19. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.
20. Сулова О. Системні реформи: принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід / О. Сулова. – К., 2019. – 56 с.
21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15>.



22. Дівчата зрізають коси, Подобна Є. Книга спогадів / російсько-українська війна. Київ : Люта справа, 2018. – 346 с.
23. Гендерна педагогіка : Хрестоматія / за ред. В. Гайденко. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. 312 с. С. 131–190.
24. Гендероване суспільство, Майкл С. Кімелл/ Пер.з англ. – К: Сфера, 2003. – 490 с. Див. за посиланням [https://gender.org.ua/images/lib/genderovane\\_suspil.pdf](https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf).
25. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text>.
26. Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу України. Див. за посиланням <https://drive.google.com/file/d/0B05vFZqvZFbqNHICSWlmdHNnT014TWJQcjMxaVN5dVpBNmlR/view>
27. Вільям Райан, Звинувачення жертви [William Ryan, Blaming the Victim]. Pantheon Books, 1971. — ISBN 978-0-394-41726-4.
28. Домагання в армії: за заявою жінки-лейтенанта порушили справу, інформаційне агентство «Укрінформ», 17 січня 2019 р. Див. за посиланням <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2621525-domaganna-v-armii-za-zaavou-zinkilejtenanta-porusili-spravu.html>
29. Політика щодо запобігання сексуальним та гендерним домаганням, Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини. Див. за посиланням <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>; <https://legalexpert.in.ua/komkodeks/uk/81-uky/1835-154.html>.
30. Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». Див. за посиланням [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207).
31. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
32. Кримінальний Кодекс України, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25-26, ст.131). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.
33. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України, (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.35) {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2671-VIII від 17.01.2019, ВВР, 2019, № 18, ст.73}. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2229-19>
34. Про затвердження Інструкції про порядок виконання норм міжнародного гуманітарного права у Збройних Силах України: наказ Міністерства оборони України від 23.03.2017 № 164, зареєстровано у Міністерстві юстиції України 9 червня 2017 р. за № 704/30572. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17/print1478846915671454>.
35. Про символіку Червоного Хреста, Червоного Півмісяця, Червоного Кристала в Україні { Назва Закону в редакції Закону N 1675-VI ( 1675-17 ) від 22.10.2009 }, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 36, ст.316 ). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/862-14>.
36. Процес прийняття рішень під час бойових дій, довідкове видання МКЧХ, 2018 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/books/process0808.pdf>
37. \_Методичний посібник для військ (сил) з питань цивільно-військового співробітництва.
38. Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту. Див. за посиланням <http://wicc.net.ua/post/m-zhnarodnii-protokol-z-dokumentuvannya-ta-rozsl-duvannya-seksual-nogo-nasil-stva-v-umovah-konfl-ktu>.

## РОЗДІЛ 4

### ГЕНДЕРНЕ ІНТЕГРУВАННЯ В УПРАВЛІНСЬКИХ ПРАКТИКАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

#### 4.1. Системний підхід у реалізації політики гендерної рівності в практиках управління СБО

Гендерна політика, як і будь який інший напрям політики, є явищем системним та комплексним на усіх рівнях її формування та реалізації. Водночас відсутність достатності управлінських знань та навичок призводить до того, що сьогодні досить часто впровадження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони відбувається фрагментарно та безсистемно, що знижує ефективність процесу реалізації гендерної політики у СБО. Водночас, логічно вибудована, системна робота через взаємозв'язок та взаємодію управлінських процедур здатна значно підвищити ефективність реалізації вимог сучасних документів в сфері гендерної рівності.

Системний підхід надає можливості виявити логіку взаємодії наявних трьох основних рівнів соціальних/військово-соціальних підсистем СБО, які потребують максимальної управлінської уваги, та адекватних кожному з них управлінських інструментів (див. рис. 4.1.1):

- рівень організації (складової СБО) в цілому – йому відповідає такий управлінський інструмент, як загальна політика, в тому числі гендерна. Гендерна політика організації, з одного боку, має вписуватись у загальну державну гендерну політику, а з іншого, - в кожному конкретному випадку відбивати специфіку конкретної установи. Вона формує загальні принципи прийняття рішень з того чи іншого питання у сфері управління з урахуванням гендерної перспективи у СБО;
- рівень окремого колективу (структурного підрозділу) – на якому спрацьовують такі управлінські інструменти як «процедури». Вони мають розкривати засоби втілення основних принципів і напрямків гендерної політики у життя колективів, послідовність дій, яку необхідно виконувати усім учасникам процесу управління;
- рівень окремого військовослужбовця/військовослужбовиці, правоохоронця/правоохорониці, працівника/працівниці. Цей рівень передбачає відпрацьованість таких управлінських інструментів як технічні завдання. Вони надають відповідь на запитання: що конкретно має робити особа як виконавець/виконавиця певного кола обов'язків. Прикладом



широко відомих технічних завдань можуть слугувати посадові інструкції, анкети для претендентів на заміщення посади та інші. З урахуванням завдань щодо імплементації гендерного компоненту у СБО, такі анкети та інструкції мають містити прописані конкретні вимоги щодо гендерної компетентності осіб, які обіймають певні посади, або претендентів на посади.

**Рис. 4.1.1 Рівні соціальних/військово-соціальних підсистем та відповідні управлінські інструменти**



Поєднує всі три рівні соціальних/військово-соціальних підсистем спрямованість на виконання місії СБО – забезпечення безпеки (зовнішньої та внутрішньої) суспільства України.

Через всі три рівні наскрізно проходить та реалізується завдяки відповідним управлінським інструментам принцип рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у СБО України.

Запропонована модель дозволяє побачити, що ключовою фігурою у практичній реалізації завдань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стає керівник/керівниця. Саме через діяльність керівника/керівниці реалізується гендерна політика у конкретній частині/підрозділі, саме керівник/керівниця забезпечує створення сприятливого гендерно чутливого середовища, відповідає за професійне зростання підпорядкованого особового складу, за трансформацію цінностей підлеглих у напрямку відповідності нормам професійної/військово-професійної моралі, доброчесності, гендерної толерантності.

#### **4.2. Роль керівника (командира) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків**

Роль керівника/керівниці в СБО зумовлена владними повноваженнями та відповідальністю, делегованими йому/їй суспільством та державою через структури СБО. Кожна керівна посада – невід’ємний елемент в єдиній системі гарантування безпеки суспільства та держави. Керівник відповідає як за ефективність функціонування та розвитку керованого структурного підрозділу, так і за реалізацію у межах цього підрозділу стратегічно значущих завдань, визначених державою та структурою СБО. Саме на керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у структурах СБО.

Сьогодні більшість структурних підрозділів є змішаними. Змінним фактором залишається лише співвідношення чоловіків та жінок у різних підрозділах та структурах СБО. Проте спостерігається стійка тенденція щодо збільшення відсотку жінок, залучених до служби. Виходячи з цього, важливим аспектом в управлінській діяльності керівника/керівниці стає рівень його/її гендерної компетентності, здатність урахувувати гендерні аспекти у підпорядкованих підрозділах з метою більш ефективного використання наявного потенціалу «людських ресурсів».

В сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в секторі безпеки і оборони наявні **позитивні тенденції**, пов'язані із змінами у законодавстві України, спрямованими на подальше розширення можливостей жінок у СБО<sup>244</sup>, відкриття більшої кількості посад, в т.ч. бойових, що стало суттєвим кроком на шляху забезпечення гендерної рівності<sup>245</sup>, закріпленням права жінок вступати на навчання до військових ліцеїв та ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою, ВВНЗ та ВНП ЗВО<sup>246</sup> (*за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства*). Як наслідок, жінки у СБО обіймають керівні посади, в тому числі, оперативного та стратегічного рівня<sup>247</sup> (див. статистику, наведену у розд. 3).

Ключовим показником при цьому в Україні є стрімке збільшення чисельності жінок на тактичному рівні. Також необхідно відзначити, що на етапі формування сержантського корпусу в Україні рекрутинг жінок до служби є принципово важливою складовою реалізації гендерної політики у СБО. Сержантки вже несуть службу у структурах СБО та є найбільш перспективною професійною групою керівників/керівниць з огляду на завдання прищеплення гендерної толерантності особовому складу.

До позитивних зрушень потрібно віднести і широке проведення у всіх структурах СБО кампаній із висвітлення питань залучення жінок до служби, ролі та місця жінок у виконанні поставлених завдань, інформування щодо гендерної перспективи. На сайтах центральних органів, установ та організацій функціонують постійно оновлювані розділи стосовно гендерних питань.

Також йде активна реалізація проектів щодо інтеграції гендерних аспектів у службову (повсякденну) діяльність структур СБО, освітній процес, як за

---

<sup>244</sup> Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст.353. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>245</sup> Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ МОУ від 03.12.2018 № 627, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 р. за № 1507/32959. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: наказ МОУ від 13.02.2019 № 57, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 5 березня 2019 р. за № 226/33197. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>246</sup> Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>247</sup> Там само.

підтримки Уряду (Офісу Віце-прем'єра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядового уповноваженого з питань гендерної політики), так і країн-членів НАТО<sup>248</sup>.

Національна академія ДПСУ ім. Богдана Хмельницького започаткувала проведення Міжнародної науково-практичної конференції «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи»<sup>249</sup> за підтримки структури ООН Жінки в Україні.

Харківський національний університет внутрішніх справ проводить щорічний квест «Через рівність і порозуміння до захисту та безпеки». У 2019 році відбувся гендерний квест, у якому взяли участь 15 команд закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони.

Сержантку, курсантку Національної академії Національної гвардії України Христину Бойчук обрали амбасадоркою у рамках лідерської програми «Амбасадори Цілей сталого розвитку» Асамблеї ООН від України<sup>250</sup>.

**Виклики, проблемні питання.** В той же час у завданнях реалізації гендерної політики на місцях суттєву роль відіграє позиція керівника/керівниці. В структурі може бути проведена величезна робота з викорінення гендерних стереотипів мислення та поведінки, а позиція окремого «управлінця» у підрозділі псує та зводить нанівець всі позитивні зрушення, що намітились.

У ситуації залучення жінок до несення служби у добовому наряді керівник однієї зі служб займає «принципову позицію», що декларується як теза: *«мої жінки у наряди ходити не будуть»*. І руйнуються результати кропіткої тривалої роботи щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у структурі. Підрозділ опиняється в ситуації підвищеної напруги та конфлікту: у підлеглих-жінок

---

<sup>248</sup> Звіт Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за час роботи в уряді (2016-2019 рр.). Див. за посиланням [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-presentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wrD3bFk3NF58NUHOIeZ\\_6YTSMNn67vvsIFZGxJB-7tWE](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-presentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wrD3bFk3NF58NUHOIeZ_6YTSMNn67vvsIFZGxJB-7tWE) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Радники з гендерних питань вищих військових навчальних закладів у складі делегації від України відвідали Скандинавський центр з питань гендеру у військових операціях, веб-сайт Міністерства оборони України, 10 жовтня 2019 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/10/10/radniki-z-gendernih-pitan-vishnih-vijskovih-navchalnih-zakladiv-u-skladi-delegaczii-vid-ukraini-vidvidali-skandinavskij-czentr-z-pitan-%D2%91enderu-u-vijskovih-operacziyah> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>249</sup> Учора у Національній академії Держприкордонслужби ім. Богдана Хмельницького відбулася Міжнародна науково-практична конференція «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи», веб-сайт Державної прикордонної служби України, 26 квітня 2018 р. Див. за посиланням <https://dpsu.gov.ua/ua/news/V-akademii-Derzhprikordonsluzhbi-proyshla-konferenciya-z-realizacii-endernoi-politiki-na-suchasnomu-etapi-rozvitku-suspilstva/> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>250</sup> Христина Бойчук: «Хочу, щоб зникли стереотипи, які заважають розвиватися та самореалізовуватися», веб-сайт НГУ 30 вересня 2019 р. Див. за посиланням <http://ngu.gov.ua/ua/news/hrystyna-boychuk-hochu-shchob-znykly-steretypy-yaki-zavazhayut-rozvyvatysya-ta-samorealizovuvatysya> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

даного керівника створюється хибне уявлення про піклування «доброго начальника», що нібито захищає «жінок-підлеглих»; чоловіки опиняються в ситуації надмірних навантажень, починають негативно ставитися до жінок. Відбувається розкол колективу через хибне тлумачення розуміння гендерної рівності.

Причини такої поведінки – непрофесіоналізм керівника-лідера як управлінця-менеджера. Це можуть бути і хибні маскулінні уявлення керівника щодо проявів піклування про підлеглих, і неусвідомлена потреба самоствердження та жага влади, і сексизм, і елементарна гендерна необізнаність.

Реально відбувається розкол колективу; жінки не отримують можливості нарощувати професіоналізм та необхідні компетенції, вони обмежені у можливостях реалізації власного потенціалу. За умов зміни керівництва (що є неминучим у СБО), посилюються ризики для всієї структури: жінки потрапляють у статус «невідповідності», система їх виштовхує; чоловіки залишаються у позиції абсолютного несприйняття жінок як професіоналів-колег у колективі; підвищується витік кадрів із структури; в цілому, структура втрачає цінні ресурси: людські, матеріальні, ресурси часу.

Таким чином, від персональної управлінської траєкторії, обраної керівником/керівницею, залежить не тільки доля керованого підрозділу, а й розвиток всієї структури. При цьому напрямок, визначений державою щодо імплементації гендерної перспективи у СБО, може зазнати суттєвих деформацій через гендерну необізнаність, відсутність гендерної компетентності керівника/керівниці. І це стосується керівників усіх рівнів управлінської ієрархії у СБО.

При цьому жінки у СБО поки залишаються більш вразливою категорією особового складу через дискримінацію та дискримінуються за більшою кількістю параметрів і частіше, ніж чоловіки. Тому становище жінок у СБО в цілому, а також в окремому колективі, доцільно обрати як відправну точку для політики забезпечення (вирівнювання) прав та можливостей жінок та чоловіків.

Діяльність керівника/керівниці щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків може проявлятися у реалізації таких управлінських політик, як позитивних (табл. 4.2.1), так і негативних (табл. 4.2.2):

Таблиця 4.2.1

Сутність (зміст) позитивної управлінської політики (практики)	Прогнозовані результати управлінської діяльності
Прозорість і чіткість принципів і методів управління підпорядкованим особовим складом, викорінення проявів дискримінації, сексизму	Ефективна діяльність підрозділу з максимальним результатом, розвиток та удосконалення
Рівні можливості для кожного/кожної щодо проходження служби, професійного зростання та кар'єри, незалежно від віку, подружнього статусу, сімейних обов'язків	Сталий розвиток, досягнення (реалізація) поставлених цілей (завдань) з мінімальною втратою людських ресурсів
Створення сприятливого гендерно чутливого середовища	Формування позитивного морально-психологічного клімату, середовища довіри, поваги до особистості кожного/кожної члена/членкині підрозділу
Налагоджені гендерно чутливі комунікації	Формування гендерної культури особового складу, провадження відповідної інформаційно-пропагандистської діяльності, створення позитивного іміджу (керівника, підрозділу)
Політика рівності щодо оплати праці та заохочень, як показник ефективності виконуваних завдань незалежно від статі	Забезпечення соціальних гарантій особового складу
Закріплення принципів гендерної рівності на рівні установчих (нормативних) документів, зокрема Статутів, положень, колективних договорів	Створення «правового» підґрунтя (бази) на рівні організації (підрозділу) щодо прав та обов'язків особового складу
Створення системи гендерної логістики	Забезпечення комфортних умов повсякденної діяльності й служби особового складу
Періодичне проведення гендерного аудиту діяльності підрозділу та	Оцінка реального стану справ, визначення напрямів подальшого



щорічне звітування керівників всіх рівнів про результати своєї діяльності	впровадження гендерних підходів в управлінні
---	--

**Загальним результатом реалізації позитивних управлінських практик є включення гендерної перспективи у процес прийняття рішень та управління підрозділами на всіх рівнях та на всіх стадіях.**

Таблиця 4.2.2

<b>Сутність (зміст) негативної управлінської політики (практики)</b>	<b>Прогнозовані результати управлінської діяльності</b>
Стихійність, спорадичність управлінських рішень на підставі вибіркового, упередженого ставлення до певних підлеглих, зокрема жінок, навіюваність з боку «довірених осіб»	Нерівномірний розподіл обов'язків між підпорядкованим особовим складом, привілеї за ознакою статі, в т.ч. створення полегшених, «більш комфортних умов» служби
Дискримінація за ознакою статі, віку, сімейних обов'язків, множинна дискримінація	Плинність кадрів, низька мотивація на виконання поставлених завдань, орієнтація особового складу на власні потреби
Гендерна сегрегація («скляна стеля», «скляні стіни»), зокрема підкреслення ролі жінок як другорядного, обслуговуючого персоналу, не здатного на професійне виконання обов'язків	Неефективний розподіл обов'язків та виконуваної роботи, обмеження можливостей щодо професійного розвитку, кар'єрного зростання
Сексизм	Формування негативного (нетолерантного) іміджу підрозділу, збільшення ризиків щодо проявів насильства, сексуальних домагань
Неоднакові умови праці та організації робочого часу, нерівна оплата праці (рівноцінної роботи), вибіркового підходу у заохоченні особового складу (матеріальному та нематеріальному)	Підвищення рівня соціальної напруги, скарги, виток кваліфікованих людських ресурсів

Наявність дискримінаційних норм в установчих (нормативних) документах, зокрема у Статутах, положеннях, колективних договорах	Низький рівень захищеності особового складу (правової, соціальної), негативний імідж підрозділу
--	---

**Загальний результат реалізації негативних управлінських практик** – множинна дискримінація та витік людських ресурсів з СБО, «глухий кут» у розвитку організації.

Ідеальною управлінською траєкторією є використання (застосування) у повному обсязі (стовідсотково) позитивних практик (політик). Наведені в табл. 4.2.1 та 4.2.2 переліки не є вичерпними та можуть доповнюватися з огляду на досвід управлінської діяльності та рівень гендерної обізнаності (компетентності) керівника/керівниці.

Гендерна політика керівника/керівниці з управління підпорядкованим підрозділом є суто індивідуальною та унікальною. Напрями та шляхи її удосконалення можливо визначити за рахунок системного проведення гендерного аудиту управлінської діяльності.

Крім того, наведені політики (практики) пропонується позиціонувати як дві крайні точки гендерної шкали управлінської діяльності керівника. Ця шкала може використовуватись для оцінки рівня його чи її гендерної чутливості та компетентності.

Як зазначалося у розділі I, втілення принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, в т.ч. в СБО, є складовою державної політики в цій сфері. З огляду на широке коло визначених завдань це вимагає значних зусиль та послідовної роботи як керівників, так і особового складу. Запорукою успіху в цьому випадку є «політична воля» (мотивація) керівника/керівниці та поступові зміни у свідомості всіх учасників, залучених в процес.

Успіх реалізації гендерно-орієнтованих підходів в управлінській діяльності на нижчих рівнях (окремий підрозділ) залежить безпосередньо від самого керівника/керівниці, його чи її обізнаності та компетентності, мотивації та орієнтації на позитивний кінцевий результат.

#### **4.3. Роль та завдання радників і радниць з гендерних питань в секторі безпеки і оборони**

Із підвищенням рівня управління (від окремої частини, установи і вище), зі збільшенням кількості підпорядкованих структур, особового складу та кола вирішуваних питань, гостріше постає потреба у створенні консультативно-дорадчих органів, призначенні радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, що закріплено на рівні законодавства та нормативно-правових актів<sup>251</sup>. В цьому випадку важливим є як особистий рівень гендерної компетентності керівника/керівниці, так і його чи її радника/радниці, а також система роботи, яка буде побудована ними, стратегічні комунікації з цих питань по вертикалі та горизонталі.

На сьогодні певна робота з формування системи гендерних радників в структурах СБО вже проводиться, зокрема в рамках виконання Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО<sup>252</sup> а також Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок<sup>253</sup>.

У ЗСУ у 2018 році призначено 57 радників/радниць з гендерних питань керівників (начальників) структурних підрозділів апарату Міністерства оборони, вищих військових навчальних закладів, установ, закладів культури, підрозділів Збройних Сил<sup>254</sup>.

В МВС створено відділ з питань дотримання гендерної рівності, призначено радника з гендерних питань. Гендерні підрозділи створені в НГУ, НПУ, ДПСУ, ДМС, ДСНС. Радники і радниці з гендерних питань призначені в НГУ, ДПСУ, НПУ, ДСНС (на громадських засадах). Крім того, у всіх 7 закладів вищої освіти МВС призначено радників ректорів з гендерних питань.

---

<sup>251</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (зі змінами). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>252</sup> Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, затверджена Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018. Див. за посиланням [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbcf9328901d1d1d8163ae5348c6\\_1522256231.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbcf9328901d1d1d8163ae5348c6_1522256231.pdf) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік, затверджена Указом Президента України від 10 квітня 2019 року № 117/2019. Див. за посиланням [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6db13129cb53e80f534a7\\_1554906766.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6db13129cb53e80f534a7_1554906766.pdf) (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>253</sup> Про затвердження Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №634-р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

<sup>254</sup> Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf> (Дата звернення — 26 червня 2020 р.)

Суттєвими ризиками у створенні та функціонуванні інституту гендерних радників в СБО є, зокрема, такі:

1. *Відсутність системного підходу в побудові структури та ієрархії інституту радників всередині кожної структури СБО.* Так, у ЗСУ радники призначені у всіх структурних підрозділах Міністерства оборони та Генерального штабу Збройних Сил України, ВВНЗ та ВНП ЗВО, в той же час поки що не призначені радники керівників вищого рівня.

2. *У більшості структур СБО посади радників з гендерних питань (крім радника Міністра внутрішніх справ) передбачають виконання цих обов'язків на громадських засадах.* Така ситуація несе низку ризиків, які пов'язані передусім із залученням до цієї роботи «випадкових людей» із недостатнім рівнем компетентності, відсутністю мотивації щодо ефективного виконання поставлених завдань та персональної відповідальності за роботу у цій сфері. В той же час переведення інституту гендерних радників у штат створює додаткові ризики щодо формалізму та спеціалістів без належної кваліфікації з питань гендерної рівності на посадах.

3. *Відсутність нормативних документів щодо функціонування інституту радників, зокрема невідпрацьованість, невизначеність функцій та завдань, які мають виконувати ці особи, міжвідомча неузгодженість та нескоординованість цих структур.* Враховуючи інтеграцію гендерної перспективи у діяльність всіх структур СБО, вирішення окреслених проблем та зменшення можливих ризиків, на нашу думку, має проходити за такими напрямками:

- унормування структури інститутів радників/радниць з гендерних питань всередині кожної структури СБО, а також забезпечення міжвідомчої узгодженості та сумісності цих інститутів;
- визначення ролі та місця в управлінській діяльності та закріплення правового статусу гендерних радників шляхом розроблення та введення в дію відповідних положень (статутів, інструкцій, тощо) із зазначенням функцій та завдань, які мають виконувати дані посадові особи (за рівнями управління), наданих повноважень, систему підпорядкованості як всередині кожної структури, так в СБО в цілому, межі можливої координації з подібними структурами поза межами СБО;
- комплектування посад гендерних радників на конкурсній основі із визначенням чітких типових кваліфікаційних вимог по рівням управління та типам посад на кожному рівні, щодо рівня освіти та підготовки осіб, які претендують на їх заміщення;
- забезпечення максимального залучення цивільних осіб до участі у конкурсному відборі на посади гендерних радників в контексті реалізації

принципів цивільно-військового співробітництва з метою недопущення милітаризації у вирішенні проблем гендерної рівності;

- створення та запуск системи підготовки, перепідготовки та сертифікації осіб, які пройшли конкурсний відбір та мають обіймати посади в інституті гендерних радників на національному рівні та у спеціалізованих міжнародних центрах гендерної освіти на кшталт Скандинавського центру з гендерних питань (NCGM, Швеція).

Важливим етапом роботи щодо створення дієвого інституту гендерних радників в СБО має стати вивчення досвіду інших країн, в т.ч. країн-членів НАТО, та моделей реалізації успішних практик гендерної інтеграції.

Із огляду на демократизацію суспільства, інститут радників СБО не може бути ізольованою системою. Необхідно передбачити шляхи комунікації зі структурами інших органів та інституцій, зокрема що представляють громадянське суспільство. Це дасть змогу отримати максимальний ефект на шляху впровадження гендерної перспективи в СБО та в державі в цілому.

Реалізація визначених завдань потребує певного часу та неможлива без проведення системних досліджень за участю наукових та науково-педагогічних працівників ВВНЗ, ВНП ЗВО, ВНЗ МВС, наукових установ СБО.

У зв'язку з цим доцільно запропонувати такі напрями діяльності:

- забезпечення формування мінімально необхідного рівня гендерної обізнаності та компетенції особового складу, в т.ч. керівного, всіх рівнів всіх структур СБО, зокрема через імплементацію гендерної проблематики в освітній процес ВВНЗ, ВНП ЗВО СБО, ВНЗ МВС, програми бойової (службової) підготовки та систему підвищення кваліфікації та перепідготовки. Передумовою позитивного сприйняття та розвитку зазначених компетенцій може стати дошкільна, середня, передфахова гендерна освіта, закріплена на інституціональному рівні;

- здійснення цільової підготовки фахівців з гендерних питань через систему курсової підготовки (підвищення кваліфікації);

- створення та забезпечення функціонування Центру гендерних компетенцій СБО;

- формування гендерної групи з осіб, які вже мають досвід імплементації гендерної проблематики в освітній процес закладів вищої освіти СБО, забезпечення їх цільової підготовки та сертифікації з наступним присвоєнням статусу «експерта з питань забезпечення гендерної рівності в СБО»;

- забезпечення можливості надання експертам гендерної групи подальшого підвищення кваліфікації з поглибленим вивченням міжнародного досвіду.

На виконання завдань з підготовки осіб, здатних здійснювати завдання щодо реалізації гендерної перспективи у СБО, пропонується «Модель рівневої підготовки експертів з питань забезпечення гендерної рівності в СБО» (рис. 4.3.1).

**Рис. 4.3.1 Модель рівневої підготовки експертів з питань забезпечення гендерної рівності в СБО**



Суть «рівневої» підготовки полягає в такому:

I рівень (*base - базовий, початковий*) – всі науково-педагогічні працівники, які забезпечують освітній процес, повинні пройти базову підготовку з питань забезпечення гендерної рівності. Обов’язковість вимоги стосується викладачів не тільки гуманітарних циклів, а всіх навчальних дисциплін, передбачених освітніми програмами та навчальними планами;

II рівень (*advanced – просунутий, підвищений*) – наукові та науково-педагогічні працівники, залучені до процесу інтеграції гендерних питань в освітній процес, які вже мають певний рівень гендерної обізнаності та компетентності. Вони повинні пройти поглиблену підготовку на спеціалізованих курсах (тренінгах, семінарах) за даним напрямом. Засвідченням набутого рівня є сертифікація цієї категорії осіб на національному рівні;

III рівень (*expert – експертний*) – найвищий рівень підготовки з питань забезпечення гендерної рівності в СБО, що дозволяє виконувати обов’язки в центрі гендерних компетенцій, виступати керівниками (тренерами) курсів

(семінарів, тренінгів) на нижчих рівнях, розробляти навчально-методичні матеріали для використання у ВВНЗ (ВНП ЗВО) СБО, ВНЗ МВС.

Умовою переходу на наступний рівень підготовки є робота (виконання обов'язків) у сфері забезпечення гендерної рівності в СБО, в т.ч. на громадських засадах, та виконання всіх умов попереднього рівня.

Обов'язковим для всіх рівнів є підтримання набутого рівня гендерної обізнаності та компетенції в системі підвищення кваліфікації.

#### **4.4. Розвиток гендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України**

*Гендерна компетентність керівника СБО* - це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки лідера/лідерки, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності у СБО. Вона має три основних компоненти: предметно-змістовний, який відображає розуміння командирами (начальниками) гендерної проблематики, гендерного підходу та основних засад гендерної політики у військовій сфері; операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням гендерного чинника; особистісно-фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь керівництва щодо реалізації принципу гендерної рівності у професійну діяльність.

З огляду на вищенаведене, керівник/керівниця (командир, начальник/начальниця) у секторі безпеки і оборони України повинен/а володіти такими гендерними компетентностями:

**Предметно-змістовний рівень - ЗНАТИ:**

- міжнародні вимоги щодо впровадження принципу гендерної рівності в СБО, зокрема, збройних силах країн-членів НАТО;
- основи національної політики щодо забезпечення гендерної рівності;
- специфіку реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту, пост-конфліктної ситуації;
- види та прояви гендерно-зумовленого насильства.

**Операційно-діяльнісний рівень – ВМІТИ:**

- застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в професійній діяльності;
- аналізувати ситуацію з дотримання гендерної рівності у своїй професійній сфері;



- визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків;
- уникати використання дискримінаційних суджень та практик;
- визначати прояви гендерно-зумовленого насильства та адекватно реагувати на їх випадки;
- надавати допомогу особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх професійних обов'язків.

Особистісно-фаховий рівень - **ДЕМОНСТРУВАТИ /**

**ВПРОВАДЖУВАТИ:**

- цінності гендерної рівності, толерантності та ненасильства;
- неприйнятне ставлення до сексизму, гендерно-зумовленого насильства, гендерної дискримінації;
- розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;
- готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від гендерно-зумовленого насильства чи гендерної дискримінації;
- готовність дотримуватись положень міжнародного кодексу етичної поведінки для військовослужбовців і працівників сектору безпеки і оборони (The NATO Code of Conduct), особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації.

#### **4.5. Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою**

Ефективність виконуваних підрозділом завдань залежить не тільки від компетентностей, знань та вмінь виконавців. Персональні неузгоджені зусилля виконавців породжують модель дії, яку умовно можна позначити як «лебідь, рак та щука». Отже, будь-яке завдання, що пов'язане з груповим виконанням, потребує узгодженої командної роботи. А це потребує одночасно свідомого цілеспрямованого управління підрозділом як соціальною групою, свідомого формування її складу з урахуванням структури (формальної та неформальної) та статусно-рольового розподілу, компетентного керування розвитком групи та соціальними процесами, що супроводжують цей розвиток, перетворення групи на узгоджено діючий колектив.

Керівник/керівниця в СБО незалежно від місця в управлінській ієрархії та посади завжди має справу з малою соціальною групою як об'єктом управління. Незалежно від того, чи то взвод (рота), чи то команда керівників структур управління вищого рівня, - очолюваний колектив потребує специфічних управлінських знань та вмінь, врахування специфіки та закономірностей,

притаманних малій соціальній групі як соціальній системі з урахуванням її структури та динаміки розвитку.

На сьогодні до цих вимог додаються як обов'язкові вимоги щодо гендерної компетентності керівника/керівниці, його чи її здатності в управлінні колективом/структурним підрозділом не тільки врахувати гендерний компонент, а й використати його з метою створення ефективної команди та забезпечення оптимального її функціонування.

Отже, ефективність управління підрозділом залежить від того, наскільки керівник/керівниця опанували та вміють доречно використовувати на практиці специфічні управлінські завдання та техніки з урахуванням:

- структури підрозділу як малої соціальної групи, що постає як система формальних та неформальних статусів та ролей;
- закономірностей розвитку соціальної групи (групової динаміки).

Структура підрозділу як малої соціальної групи утворюється через взаємодію формальних та неформальних статусів та ролей. Якщо у системі формальних статусів та ролей в структурах СБО все визначається достатньо чітко й прозоро через посадові обов'язки, владні повноваження та сфери відповідальності, що й обумовлює місце людини в групі (у підрозділі), то у системі неформальних взаємодій/статусів/ролей спрацьовує логіка самоорганізації та самовпорядкування соціальних систем, що зрештою може дати непередбачувані результати: керівник (приміром, молодий недосвідчений офіцер) є лідером лише формально.

**Соціальний статус** - це становище людини (або групи) у суспільстві, що визначається її приналежністю до певної соціальної спільноти та визначає коло її прав та обов'язків. Відповідно, головними ознаками соціального статусу стають ті, що притаманні соціальній страті, до якої належить людина: рівень доходів, авторитет, престиж, обсяг влади, рівень освіти, професія тощо.

**Особистий статус** – становище людини у малій групі (сім'я, трудовий колектив, коло друзів, навчальна група тощо), яке визначається системою статусно-рольового розподілу у малій групі відповідно до формальної та неформальної структури групи.

Статус людини у структурах СБО визначається:

- по-перше, приналежністю людини до певних статусних соціальних груп у межах структур СБО;

- по-друге, місцем у структурному підрозділі СБО, тими ролями й функціями, які надаються через формальний та неформальний статуси у відповідному підрозділі.

*До останнього часу дослідження соціальної стратифікації (організованої структури соціальної нерівності) у силових структурах були гендерно нейтральними: соціальну нерівність вимірювали за двома показниками:*

- *владним, що проявляється безпосередньо через командно-адміністративну систему, яка вибудовується на двох базових принципах: ієрархічність посадових статусних позицій та єдиноначальність;*

- *та економічним, що проявляється опосередковано через делегування державою службово-посадових повноважень, які передбачають право контролювати розміщення, розподіл, рух економічних ресурсів; збереження та використання зброї та боєприпасів, військової та іншої техніки; розподіл та використання людських ресурсів тощо.*

*З урахуванням економічного та владного аспектів, в залежності від змісту виконуваних завдань, рівня освіти, наявних компетентностей, у межах соціально-стратифікаційної ієрархії СБО виокремлюють три великі статусні групи, які відповідають трьом рівням управлінської ієрархії:*

- *вищий – включає статусні посадові позиції, призначені для вирішення питань стратегічного характеру;*

- *середній – поєднує соціальні позиції службово-посадової ієрархії, орієнтовані на вирішення завдань оперативного характеру;*

- *нижчий - поєднує соціальні позиції службово-посадової ієрархії, призначені для вирішення питань тактичного характеру.*

*Крім того, згідно проведених досліджень, ці групи не тільки мають значні відмінності одна стосовно іншої; всередині кожної з них наявна значна диференціація, що в цілому утворює близько 50 рівнів статусних позицій, які ранжуються зверху до низу.*

*Означений підхід не дозволяє виявити ще один принципово важливий зріз стратифікації - ту системну нерівність, яка є наслідком порушення принципу рівних прав жінок і чоловіків у силових структурах.*

*Гендерну нерівність як фактор соціальної стратифікації у СБО почали активно досліджувати лише за останні роки<sup>255</sup>, що пов'язане, з одного боку,*

<sup>255</sup> Див. перелік джерел нижче:

*з курсом країни на євроінтеграцію та вступ у НАТО, а з іншого, - активною участю жінок у захисті своєї Батьківщини внаслідок ведення ООС/АТО. Ці дослідження фіксують наявну у СБО гендерну нерівність, наявні гендерні стереотипи (і чоловіків, і жінок, керівного та солдатсько-старшинського складу) щодо жінки та її гендерних ролей, місця в армії як у мирний, так і воєнний час.*

Кожен статус визначає коло обов'язків людини, те, що має виконувати людина у відповідності до даного статусу. Це коло функціональних обов'язків статусу фіксується поняттям «соціальна роль».

**Соціальна роль** – це динамічна сторона статусу, ті функції, які необхідно виконувати у відповідності до статусу; це конкретний, нормативно схвалюваний спосіб поведінки, обов'язковий для особистості, що має відповідний соціальний статус.

**Гендерна роль** – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов'язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати у відповідності до системи ролевих очікувань суспільства щодо маскулітності та фемінності, сформованих на даному етапі соціокультурного розвитку.

Словник гендерних термінів надає таке визначення:

*«Гендерна роль – нормативний різновид поведінки людини в суспільстві, що очікується та вимагається від неї як від особи конкретної статі.*

*Гендерні ролі зумовлені диференціацією людей у суспільстві за ознакою статі. Гендерна роль – диференціація діяльності, статусів, прав і обов'язків залежно від їх статевої приналежності. Гендерні ролі – вид ролей*

- Гендерована війна: феміністичний аналіз, Дудко Є. // Журнал соціальної критики «Спільне», 28 листопада 2014 р. // Див. за посиланням <http://commons.com.ua/genderovana-vijna> (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)
- Жінки у Збройних силах України: проблеми гендерної політики, Дубчак Н.І. // Стратегічні пріоритети. – №4 (9). – 2008. – С. 187-192 // Див. за посиланням <http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/9/25.pdf> (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)
- Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних сил України, Калагін Ю.А. // Український соціум. - 2013. - № 3. - С. 44-53.
- Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу, Калагін Ю.А. // Грані. - 2014. - № 2. - С. 112-117.
- Збройні сили (Дискримінація за ознакою статі) // На межі: Вирішення проблем дискримінації та нерівності в Україні / The Equal Rights Trust Country Report Series: 5 Лондон, серпень 2015. – 444 с. // Див. за посиланням [http://www.gay.org.ua/publications/antidi\\_report2015-u.pdf](http://www.gay.org.ua/publications/antidi_report2015-u.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)
- «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Тамари Марценюк. – К.: ФОП Клименко, 2016. – 80 с.

*соціальних, вони нормативні, висловлюють певні соціальні очікування (експектації), проявляються в поведінці»<sup>256</sup>.*

Наявні у суспільстві стереотипи щодо гендерних ролей жінок та чоловіків розкриваються у всіх сферах життєдіяльності: родина, побут, професійна діяльність, політика, економіка тощо, зумовлюючи взаємовідносини, кадрові рішення, можливості працевлаштування та професійного зростання тощо.

*Наявність та збереження традиційних гендерних стереотипів у СБО фіксує соціологічне дослідження особливостей участі жінок у воєнних діях в зоні АТО<sup>257</sup>. Авторки дослідження визнають: «...традиційні гендерні ролі мають тенденцію відтворюватися також і на війні: чоловіки – захисники, жінки – ті, яких захищають. Чоловіки - сильні, а жінкам – поблажки». Жінки-військовослужбовиці (близько 50% опитаних) «сприймають це як належне і цінують чоловічу турботу»..*

В ситуації, коли жінка виконує роль керівника, неформальні структури можуть здійснювати ще більший опір, створюючи додаткові ризики.

Неформальні структури (мікрогрупи, неформальні лідери, система неформальних приписів та норм та ін.) можуть виштовхнути жінку за межі групи, яка усвідомлює себе як «братерство чоловіків-професіоналів». Жінка незалежно від своїх професійних компетентностей у чоловічому колективі СБО досить часто має собі «виборювати місце під сонцем», у кожній ситуації підтверджуючи свій професіоналізм та спростовуючи таврування її як «жіночки».

В такому разі, питання щодо гендерної рівності, зокрема щодо статусу (формального та неформального) жінки у структурах СБО має не просто суто теоретичний або політичний вимір. Воно стає практично значимим, особливо з огляду на численні виклики безпеці, що їх зазнає сучасний глобалізований світ та український соціум.

*Опитування, проведені під час навчальних занять з дисципліни «Управління соціальними процесами у військових колективах» протягом останніх 5 років у Національній академії Національної гвардії України серед курсантів-випускників – майбутніх командирів тактичного рівня та слухачів*

<sup>256</sup> Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с. стор.66

<sup>257</sup> «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Тамари Марценюк. – К.: ФОП Клименко, 2016. – 80 с.

магістратури – офіцерів оперативного рівня, дозволяють виявити певні «тектонічні» зміни у свідомості та стереотипах, домінуючих серед чоловіків-військовослужбовців у Національній гвардії України, що відображено в таблиці 4.5.1.

Було запропоновано дати відповідь на два запитання:

- Чи готові Ви мати у своєму підпорядкуванні жінок-військовослужбовиць?
- Чи готові Ви підпорядковуватися керівниці-жінці?

Відповіді розподілились таким чином:

Таблиця 4.5.1

	Курсанти Командного-штабного факультету 4 рік навчання				Слухачі магістратури (офіцери оперативного рівня)			
	2014-2016		2017-2018		2014-2016		2017-2018	
	так	ні	так	ні	так	ні	так	ні
Чи готові Ви мати у своєму підпорядкуванні жінок-військовослужбовиць?	5%	95%	70%	30%	20%	80%	60%	40%
Чи готові Ви підпорядковуватися керівниці-жінці?	0%	100%	15%	85%	10%	90%	30%	70%

Така статистика свідчить:

- по-перше, про наявні і ще не викорінені гендерні стереотипи, зокрема, неготовність визнати здатність жінки у військах обіймати керівні посади;
- по-друге, про певні позитивні зрушення у ставленні до жінок-військовослужбовиць як у курсантському, так і в офіцерському середовищі. Це є наслідком численних заходів, спрямованих на формування гендерної

обізнаності та гендерної толерантності, у межах реалізації завдань імплементації гендерної проблематики у навчальний процес у НА НГУ.

Прикметно, що обґрунтуванням позитивної відповіді на друге запитання було визнання пріоритету професійності та особистих моральних якостей керівника незалежно від гендерних ознак.

Наявні тенденції також свідчать і про те, що:

- курсантське середовище (майбутні керівники тактичного рівня) є більш чутливим щодо ідей рівності жінок та чоловіків у НГУ;

- офіцери оперативного рівня, як керівники із суттєвим досвідом практичної роботи у військах, є більш виваженими в оцінці перспектив гендерної рівності при загальній позитивній динаміці;

- поки що військовослужбовиця у НГУ сприймається радше як колега, ніж керівниця.

Наведені результати опитування, проведеного у НА НГУ, демонструють ситуацію достатньо типову не тільки для структур МВС, а й в цілому для всієї системи СБО. Дослідження, проведене НА ДПСУ (див. Додаток Б), надає аналогічні результати щодо відмінностей гендерної обізнаності різних груп респондентів - курсантів/курсанток та офіцерів/офіцеров-керівників.

Крім того, будь-який структурний підрозділ проходить через певні закономірні логічно послідовні етапи розвитку, перетворюючись з групи осіб, які працюють разом («під одним дахом»), у згуртований міцний колектив зі спільною метою. Формування колективу – доволі тривалий та складний процес. Основні етапи (стадії) цього процесу описує модель групової динаміки, розроблена американським дослідником Б. Такманом<sup>258</sup> та доопрацьована разом з М.-Е. Дженсен<sup>259</sup> (див. рис. 4.5.1):

---

<sup>258</sup> Послідовність розвитку в малих групах, Такмен Б., 1965 р. Психологічний бюлетень, 63. С. 384-399. [Tuckman, B. (1965) Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin, 63].

<sup>259</sup> Стадії розвитку малих груп: розглядаємо знову. Організаційні дослідження груп, Такмен Б., Дженсен М., 1977 р. [Tuckman, B. & Jensen, M. (1977) Stages of Small Group Development. Group and Organizational Studies], 2, С. – 419- 427.



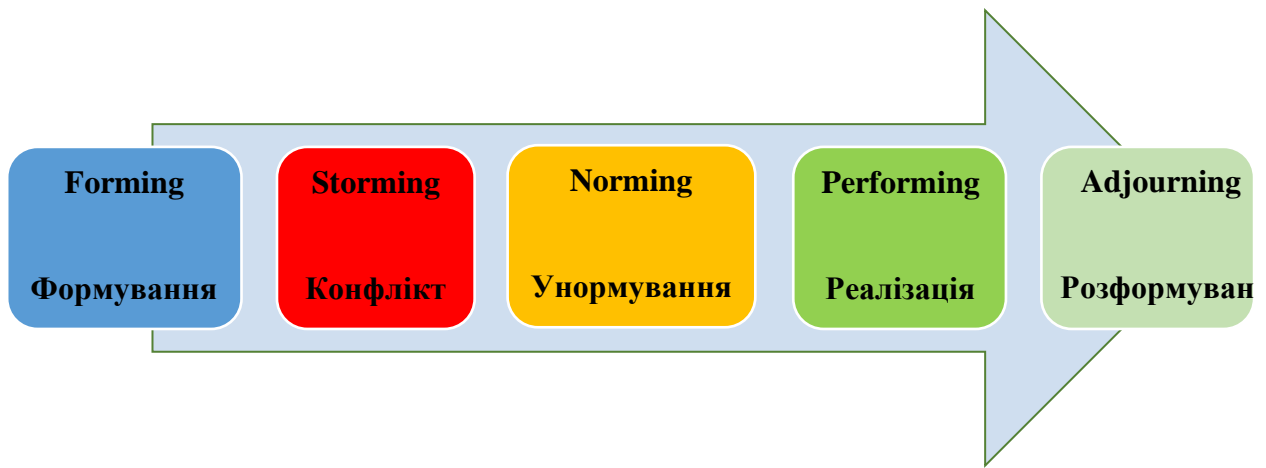


Рис. 4.5.1 Модель групової динаміки за Б. Такман і М.-Е. Дженсен.

Кожна зі стадій має свою специфіку, відповідно й специфічні управлінські завдання та техніки управління (див. табл. 4.5.2):

Таблиця 4.5.2

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації гендерної рівності
<p><b>1. Forming/Формування</b></p> <p><b>Стан:</b> невизначеність.</p> <p><b>Зміст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- група постає як конгломерат розрізнених індивідів;</li> <li>- різні персональні цілі, мотивація, ставлення до</li> </ul>	<p><b>Цілі:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- визначення ціннісно-нормативного «каркасу» («рамки необхідного та дозволеного/прийняттого»), у межах якого припустима діяльність підрозділу СБО як цілого та кожного його члену/членкині.</li> </ul> <p><b>Завдання:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- визначення базових цінностей та норм професійної/військово-професійної діяльності,</li> </ul>

<p>несення служби в даному підрозділі;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- різне усвідомлення мети існування даної групи;</li> <li>- різні гендерні уявлення та стереотипи.</li> </ul>	<p>зокрема щодо гендерної рівності у СБО як одного з чинників підвищення безпеки;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- чітке визначення санкцій щодо проявів сексизму та сексуальних домагань, гендерної дискримінації, персональної відповідальності за недодержання норм гендерної рівності у СБО;</li> <li>- доведення до особового складу правових основ гендерної рівності у СБО (Конституція України, Резолюція 1325, Закони України, тощо), зокрема, вимог та норм у цьому конкретному підрозділі;</li> <li>- підтримка тих осіб (груп), що відчують себе невпевнено (уражено).</li> </ul> <p><b>Техніки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соціальна діагностика;</li> <li>- проведення заходів (можливо, в тому числі, тренінгів) щодо персонального знайомства та гендерної обізнаності;</li> <li>- забезпечення можливостей неформальної комунікації та обміну інформацією;</li> <li>- можливе проведення тренінгів на зняття психологічної напруги та долання гендерних стереотипів.</li> </ul>
<p><b>2. Storming/Конфлікт</b></p> <p><b>Стан:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- напруженість, конфлікт;</li> <li>- поділ на підгрупи за цінностями, інтересами, очікуваннями.</li> </ul> <p><b>Зміст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формування системи неформальних статусів та</li> </ul>	<p><b>Цілі:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- недопущення гендерної дискримінації у підрозділі, розколу його, зокрема, на чоловіків та жінок;</li> <li>- прискорення процесів адаптації; виявлення сумісності, лідерів/лідерок мікрогруп;</li> <li>- забезпечення встановлення чіткого зв'язку між персональними інтересами та метою існування підрозділу.</li> </ul> <p><b>Завдання:</b></p>

<p>ролей, неформальної влади;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- визначення персонального (неформального) статусу в групі й зумовлених ним соціальних ролей і функцій;</li> <li>- розбіжності між індивідуальними очікуваннями й реальністю, зростання розчарованості й невдоволеності;</li> <li>- пошук особи, на яку можна перекласти відповідальність;</li> <li>- прояви гендерної нетерпимості, утиску за гендерною ознакою.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- переконцентрація уваги особового складу з боротьби за неформальну владу на виконання завдань;</li> <li>- спостереження за формуванням мікрогруп, норм та цінностей, навколо яких йде формування мікрогруп;</li> <li>- виявлення осіб, які претендують на лідерство – жінок та чоловіків, в першу чергу тих, чії установки та цінності максимально наближені або суттєво не збігаються з оголошеними цінностями служби, гендерної рівності та колективної діяльності;</li> <li>- визначення сфер відповідальності, персональних та групових завдань.</li> </ul> <p><b>Техніки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- соціальна діагностика, прогнозування, моделювання процесів;</li> <li>- управління процесами адаптації та соціалізації підлеглих;</li> <li>- підвищення складності та швидкості виконуваних завдань при зміні учасників мікрогруп;</li> <li>- контроль над процесами розподілу неформальної влади та неформальних впливів;</li> <li>- навчання підлеглих навичкам недопущення та вирішення конфлікту, зокрема на основі порушень принципів гендерної рівності в СБО;</li> <li>- навчання особового складу алгоритму дій у випадках сексуальних домагань та гендерної дискримінації, потрапляння в ситуацію «спостерігача» або «жертви» насильства;</li> <li>- управління конфліктом;</li> <li>- можливе: проведення соціометричних опитувань та психометричних тестувань;</li> </ul>
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- можливе: проведення рольових ігор щодо виявлення лідерських якостей особового складу (на здатність виконувати роль в залежності від ситуації, на прояв ініціативи, на здатність продумати альтернативи та приймати рішення тощо).</li> </ul>
<p><b>3. Norming/Унормування</b></p> <p><b>Стан:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вироблення групових правил та норм взаємодії, зокрема, щодо гендерної рівності.</li> </ul> <p><b>Зміст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формування балансу сили та влади у підрозділі;</li> <li>- визначення соціального статусу та соціальної ролі кожного з членів/членкинь групи;</li> <li>- формування норм гендерної толерантності.</li> </ul>	<p><b>Цілі:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- досягнення злагодженості та стабільності у функціонуванні підрозділу, високої якості виконання поставлених завдань;</li> <li>- визнання особовим складом гендерної рівності та гендерної толерантності як норм, що забезпечують ефективність функціонування підрозділу.</li> </ul> <p><b>Завдання:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення зв'язку між декларованими цінностями, нормами та принципами, зокрема гендерної рівності, із практиками несення служби та повсякденного життя підрозділу;</li> <li>- формування відносин співпраці, товариства, взаємодопомоги, навиків колективної роботи незалежно від статі;</li> <li>- формування мотивації до успіху незалежно від статі.</li> </ul> <p><b>Техніки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- прийняття рішення щодо приведення у відповідність формальної та неформальної систем статусів та ролей у підрозділі;</li> <li>- розстановка підлеглих жінок та чоловіків у відповідності до рівня сформованості їх професійних компетентностей, з урахуванням особливостей індивідуальних якостей та уподобань, потреб та мотивації;</li> <li>- підтримка статусу підрозділу та кожного його члена/членкині;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- стимулювання розвитку згуртованості та злагодженості;</li> <li>- проведення тренінгів по згуртуванню колективу.</li> </ul>
<p><b>4. Performing/Функціонування</b></p> <p><b>Стан:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ефективна команда (згуртований колектив);</li> <li>- стабільне ефективне функціонування;</li> <li>- взаємодовіра та взаємоповага;</li> <li>- сталі стосунки гендерної рівності.</li> </ul> <p><b>Зміст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- чітка злагоджена робота;</li> <li>- унормовані групові статуси й ролі (формальні та неформальні), які охоче приймаються та якісно виконуються;</li> <li>- сформована персональна відповідальність за кінцевий результат;</li> <li>- стабільні відносини гендерної рівності;</li> <li>- стать не має значення, головний критерій оцінки - професіоналізм.</li> </ul>	<p><b>Цілі:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення стабільності та високої ефективності у функціонуванні підрозділу, досягнення максимальної віддачі від кожного з членів/членкинь колективу.</li> </ul> <p><b>Завдання:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- створення умов для максимального розвитку «людського капіталу» підлеглих жінок та чоловіків, їх професійного зростання та підвищення компетентностей;</li> <li>- поєднання індивідуальних та групових потреб, за умов досягнення «балансу трьох інтересів» (структури СБО в цілому, даного структурного підрозділу, окремого підлеглого).</li> </ul> <p><b>Техніки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- контроль; мінімальні втручання у соціальні процеси та соціальні взаємодії у підрозділі;</li> <li>- делегування підлеглим певних повноважень;</li> <li>- залучення підлеглих жінок та чоловіків до участі у прийнятті рішень на паритетних началах;</li> <li>- розвиток професійних навиків та компетентностей підлеглих;</li> <li>- управління кар'єрою підлеглих.</li> </ul>
<p><b>5. Adjourning/ Розформування.</b></p> <p><b>Стан:</b> невизначеність.</p>	<p><b>Цілі:</b></p>

<p><b>Зміст:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- очікування невідомого;</li> <li>- збентеженість;</li> <li>- страх втрати здобутків, в тому числі, персонального статусу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- попередження та мінімізація травматизму розформування (перереформування) підрозділу;</li> <li>- розповсюдження ідей та практик гендерної рівності у структурах СБО через конкретних носіїв гендерної культури – членів/членкинь даного підрозділу.</li> </ul> <p><b>Завдання:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не допустити «розмивання» досягнутих результатів щодо гендерної культури підлеглих;</li> <li>- сприяти формуванню установок гендерної рівності як цінності та стилю життя;</li> <li>- забезпечення ефективної комунікації між особовим складом після розформування підрозділу.</li> </ul> <p><b>Техніки:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демонстрація (фіксація) досягнутих підрозділом результатів та їх зв'язку з професійними досягненнями підлеглих і жінок, і чоловіків;</li> <li>- моделювання перспектив, які відкриваються перед особовим складом, який у практиках реалізував цінності гендерної рівності;</li> <li>- аналіз гендерних контекстів подальшої професійної діяльності у СБО.</li> </ul>
---	--

Питання щодо управління груповою динамікою постає перед керівником не тільки у ситуації формування зовсім нового підрозділу (приміром, новобранці/новобраниці, первинна професійна підготовка, або створені принципово нові структурні підрозділи або служби у СБО). Практики проходження служби доводять: будь-який підрозділ та його керівник/керівниця вимушені проходити практично через всі стадії групової динаміки у випадках, коли:

- підрозділ отримує принципово нові завдання і йде перерозподіл функцій та ролей між особовим складом задля забезпечення максимальної ефективності виконання;
- підрозділ має виконувати стандартні завдання за умов нечітко визначеної або змінюваної політики у структурі, незрозумілості завдань та наслідків діяльності;
- до стало функціонуючого підрозділу внаслідок кадрових рішень потрапляють нові члени/членкині, які претендують на певні статуси та ролі у колективі, що руйнує сформований баланс сил та влади.

Забезпечення максимальної ефективності виконання службових та службово-бойових завдань передбачає здатність керівника/керівниці:

- по-перше, точно діагностувати (визначити) стадію у розвитку очолюваного підрозділу;
- по-друге, реалізувати в управлінні відповідні визначеній стадії завдання та техніки;
- по-третє, зосередити управлінські зусилля на досягненні стадії стабільного функціонування;
- четверте, регулярно проводити зріз (діагностику, перевірки) щодо визначення стадії, на якій перебуває очолюваний підрозділ.

Головним, принципово важливим в управлінні, є питання щодо керованості об'єкту, а саме: хто є дійсним керівником цього підрозділу. Тут спрацьовують такі механізми як неформальна влада (неформальне лідерство) та суспільна думка (групова думка). Вони, навіть за наявності добре структурованої та чітко визначеної формальної влади, можуть звести нанівець всі зусилля керівника.

Неформальна влада (неформальне лідерство) – явище, яке тримається на силі впливу неформального лідера (ретельно розглядається у будь-якому навчальному посібнику з соціальної психології та соціального управління). Вона може мати як позитивний, так і негативний характер. Але це завжди ситуація множинності суб'єктів прийняття рішень, двовладдя у підрозділі.

Із огляду на завдання цих методичних рекомендацій принципово важливим постає питання щодо власної позиції лідера - формального чи неформального - до проблеми «жінки» у структурах СБО. Персональне неприйняття ідей гендерної рівності лідером/лідеркою як результат дає завжди конфлікт:

- між вимогами структури та практиками підрозділу;
- між підлеглими жінками та чоловіками;
- між підлеглими чоловіками з приводу жінок;



- між підлеглими жінками з приводу чоловіків;
- між формальною та неформальною владою тощо.

Цей конфлікт загрожує керованості та боекдатності підрозділу, як керівникові/керівниці та їх кар'єрі, так і всій структурі загалом.

Крім того, серед механізмів, які притаманні колективу як малій соціальній групі та які виступають регуляторами її функціонування та розвитку, суттєвий вплив здійснюють традиції та норми, наявні як у конкретному підрозділі, так і у самій структурі СБО.

Зміна (трансформація) наявних групових норм та традицій, які не відповідають принципам гендерної рівності, - справа складна та кропітка. Керівник/керівниця має враховувати такі фактори (механізми), від яких залежатиме успіх змін.

По-перше, це притаманний усім соціальним системам закон «опору соціальним змінам», згідно якого, сила опору змінам залежить від ступеня співпадіння/неспівпадіння наявної системи норм, цінностей та того нового, що вводитьься.

Це означає, що у середовищі, в якому в цілому не звертали особливої уваги на питання щодо додержання прав підлеглих як громадян України (наприклад, все відбувається формально «за наказом», у межах формального ставлення до справи, авторитаризму), навряд чи заявка на рівність прав та можливостей жінок та чоловіків отримає підтримку. Радше керівник зустрінеться з різними проявами опору підлеглих - явними чи прихованими.

Врахування цього закону у впровадженні ідей гендерної рівності у підрозділі повинно проходити за алгоритмом управлінської технології «нововведень», що передбачає одночасну роботу за двома напрямками:

- демонтаж старої системи цінностей;
- просування та впровадження нової системи цінностей.

Крім того, ця робота має розгортатися з урахуванням послідовності етапів: підготовчого (інформаційна підготовка), реалізації (послідовного впровадження у практики) та закріплення (вихід на стадію стабільного функціонування нової системи цінностей та норм). Дослідження свідчать: коли нове визнається як норма хоча б 60% відсотками соціальної групи (спільності), процес змін можна вважати успішним.

По-друге, це закономірності, виявлені дослідженнями групової думки щодо впливу меншості на рішення більшості, суть яких розкривається у тому, що сила впливу меншості визначається тим, наскільки меншість є згуртованою,

послідовною у своїх діях, переконаною у своїх ідеях та упевненою у своїй позиції.

Якщо врахувати цю закономірність у практиках впровадження принципу гендерної рівності у СБО, то зрозумілим стає, що успіх реалізації гендерної перспективи у секторі залежить не стільки від фінансування або кількості проведених конференцій та тренінгів. Як доводить практика, за сучасних умов виважена цілеспрямована кадрова політика є надважливою. Необхідними, в першу чергу, стають такі заходи:

- виявлення та підтримка тих підлеглих (тих осіб), які вже на сьогодні є переконаними у необхідності змін у секторі у напрямку його демократизації та реалізації прав людини у секторі;
- їх навчання, розвиток їх гендерної обізнаності та компетентності;
- забезпечення максимально якісних комунікацій між цими підлеглими;
- формування (якщо треба) «надструктурних» груп з осіб, які стануть «провідниками» ідей гендерної рівності у СБО.

Принципово важливим є недопущення у реалізації цих завдань притаманного структурам СБО формалізму та бюрократизму, через що інноваційні зміни зводяться нанівець.

По-третє, це наявні організаційна культура та комунікації, які можуть бути гендерно чутливими, гендерно нейтральними, або відверто патріархатними (питання щодо організаційної культури та її ролі у формуванні гендерно чутливого середовища див. у підрозділі 3.2.; щодо гендерно чутливих комунікацій – див. у підрозділі 3.3.).

По-четверте, наявні персональні переконання, уподобання, гендерні стереотипи та життєві практики підлеглих, які впливатимуть на абсолютно всі взаємодії у підрозділі та заходи щодо впровадження ідей та принципів гендерної рівності.

Управлінський досвід доводить: успішними є ті практики, які:

- враховують сильні (позитивні) та слабкі (негативні) характеристики підлеглих, цілеспрямовано формують склад малих груп (підрозділів) з урахуванням цих характеристик за принципом взаємодоповнення та створюють такі умови, за яких позитивні якості розвиваються та посилюються, а негативні мінімізуються, а ще краще – починають працювати в «плюс»;
- враховують наявність трьох різних рівнів впливу на поведінку підлеглих (всієї структури – організаційна культура; підрозділу – групові норми,

традиції; окремого підлеглого – персональні потреби, мотиви діяльності, цінності) та відповідні кожному рівню управлінські інструменти (див. матеріал підрозділу 3.1.);

- дотримуються в управлінні принципу «врахування балансу інтересів» всіх названих рівнів;
- враховують принцип комплексності та системності в управлінні;
- забезпечують додержання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у структурних підрозділах СБО.

*Надається за навчальним посібником «Управління соціальними процесами у військових колективах»<sup>260</sup>.*

**Принцип врахування балансу інтересів** трьох рівнів – фіксує важливу закономірність, пов'язану з оптимальністю за параметрами управлінських зусиль, витрат та досягнутого результату.

*Очевидно, що наявні три рівні соціальних систем СБО (структура (установа) в цілому, структурний підрозділ, окремий виконавець) мають власні суцільно «егоїстичні» інтереси. «Перетягування ковдри» однією з сторін на себе з неминучістю спровокує опір «уражених» рівнів, намагання повернути рівновагу, що в кінцевому результаті призведе до зайвих втрат, які суттєво знижують, а то й зводять нанівець очікувану ефективність прийнятого управлінського рішення.*

*Управлінські практики СБО, в той же час, надають достатньо прикладів, коли заради інтересів установи порушується загальний баланс інтересів.*

*Так, приміром, при проведенні атестацій, перевірок, інспекцій (рейтинг установи в цілому) окремі підрозділи, виконавці мають продемонструвати належний рівень підготовки - компетентності, навички, вміння; у скорочені терміни часу ліквідувати прорахунки поточного управління тощо. Після проведення контролюючих заходів використовуються негативні санкції, в той час як позитивне стимулювання (матеріальне, моральне) майже відсутнє. Окремі виконавці витрачали додаткові зусилля, додатковий час; підрозділи – перебудовували свою роботу з урахуванням підготовки до перевірки. А позитивні наслідки має лише організація: відбулося нарощування компетентностей, піднявся рейтинг.*

*Така ситуація породжує зворотну реакцію з боку «уражених рівнів»: погіршується морально-психологічний клімат в колективах, виникають*

<sup>260</sup> Управління соціальними процесами у військових колективах. Навчальний посібник/ Авт. кол.: Севрук І.І., Товма М.І. – Харків, Академія ВВ МВС України, 2012 – 147 с.

*конфлікти, згуртованість підрозділів потрапляє під загрозу, знижується загальна результативність професійної/військово-професійної діяльності, виникають песимістичні настрої. Граничним проявом такого протистояння можуть стати, наприклад, навмисне нанесення матеріального збитку, розкрадання майна та зброї, дострокове припинення служби за контрактом, звільнення, дезертирство, самогубство.*

*Далекоглядні керівники завжди зберігають баланс інтересів усіх трьох рівнів, поєднуючи при цьому позитивні й негативні санкції.*

Сучасні світові та вітчизняні практики виконання службових та службово-бойових завдань змішаними підрозділами демонструють значні переваги участі і жінок, і чоловіків у досягненні поставленої мети.

#### **4.6. Оперативний і тактичний рівні гендерних комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони**

Гендерні комунікації на **стратегічному рівні** мають свою специфіку. Проте в цьому тексті мова піде лише про оперативний і тактичний рівні.

На **оперативному рівні** (рівні, на якому плануються і проводяться кампанії та основні операції з метою досягнення стратегічних цілей на певному театрі (або в районі бойових дій)) набуває ваги формування внутрішніх комунікацій і культури інститутів СБО, що прагне бути гендерно чутливим. Це передбачає такі комунікативні кроки:

- виявлення конкретних потреб різноманітних груп чоловіків і жінок, хлопців і дівчат у суспільстві, а потім вживання заходів для задоволення цих потреб;
- здійснення попереднього моніторингу потреб груп громадянського суспільства й оцінювання можливого впливу на ці групи;
- цінування співробітників як чоловічої, так і жіночої статі, заохочення та сприяння збалансованості їхніх професійних та сімейних обов'язків;
- співпраця з чоловіками і жінками місцевих громад для кращого розуміння та задоволення місцевих потреб.

Окремої уваги потребує підготовка доповідей та матеріалів інститутами СБО. Будь-які матеріали, що отримують поширення в установі СБО, мають враховувати гендерний чинник. Цього принципу слід дотримуватися як на етапі збору, так і на етапі презентації матеріалів.

## ЯК ЗБИРАТИ ДАНІ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ ТА МАТЕРІАЛІВ БЕЗПЕКОВИХ УСТАНОВ ІЗ ВРАХУВАННЯМ ҐЕНДЕРНОГО ЧИННИКА

Дані, що згруповані за статтю суб'єкта, – це дані, що збираються й презентуються окремо по відношенню до жінок та чоловіків.

*Як збирати ці дані?*

Всі бланки і комп'ютерні форми мають містити вимоги щодо вказівки статі суб'єкта.

Дані мають збиратися рівномірно – як серед жінок, так і серед чоловіків – або пропорційно представництву жінок й чоловіків у конкретному підрозділі певного інституту СБО.

Необхідно продумати заходи для забезпечення участі жінок і чоловіків у процесі збирання даних (наприклад, окремі фокус-групи для жінок і чоловіків).

Необхідно завжди порівнювати дані про жінок і чоловіків та аналізувати відмінності.

*Позитивний приклад громадянського суспільства щодо збирання та поширення інформації із врахуванням ґендерного чинника: 4-11 жовтня 2019 року Вікіпедія зініціювала марафон зі створення та покращення статей про видатних українок, який організували Національний Демократичний Інститут (НДІ), Посольство Швеції в Україні, ГО «Вікімедіа Україна» та Grammarly. У результаті марафону в українській Вікіпедії з'явилося 140 нових статей і поліпшено близько 40. В межах міжнародного марафону статті про відомих українок створювали в англійському, російському, японському, бенгальському, гінді, башкирському та якутському мовному розділі Вікіпедії.*

*«Чесно кажучи, я не знала про багатьох відомих українок до того, як приїхала в Україну. – зазначає Хільма Далстрьом, пані Другий секретар Посольства Швеції в Україні. – Я думаю, саме тому такі події, як цей редакторський марафон, важливі. Щоб поширити інформацію про відомих українських жінок, яких, можливо, забули, дивилися зверхньо або не сприймали серйозно». Близько 85% усіх статей-біографій в українській Вікіпедії – це статті про чоловіків, і лише 15% – про жінок. Ґендерний*

дисбаланс має місце не лише в українській Вікіпедії. Це загальна тенденція, яка тією чи іншою мірою характерна для різних мовних розділів<sup>261</sup>.

Матеріали, підготовлені інститутами СБО, не повинні базуватися на мовному сексизмі.

## БАЗОВІ ПОНЯТТЯ

**Мовний сексизм** – вираження в мові чи мовними засобами тенденційних поглядів і переконань, які принижують, вилучають, недооцінюють та стереотипують жінок за статевою ознакою. Мовний сексизм може бути представлений трьома категоріями – гендерна метафора, гендерні стереотипи, сексистські висловлювання.

**Гендерна метафора** – фігура перенесення фізичних чи духовних властивостей «жіночості» або «чоловічості» на речі, не пов'язані зі статтю (*мужні вчинки, вічна жіночість*).

**Гендерні стереотипи** – соціально і культурно зумовлені узагальнюючі уявлення про типові риси представників чоловічої та жіночої статі.

**Сексистські висловлювання** – висловлювання, що ґрунтуються на гендерних стереотипах, упередженнях і в різний спосіб конструюють гендерну поляризацію, уводять стосунки залежності й субординованості між жінками і чоловіками. Мовний сексизм стає засобом констатації домінування і зверхності (звертання *ластівко, красуне* – коли двох людей поєднують робочі відносини; анекдоти, жарти сексистської спрямованості).

Усі матеріали – незалежно від того, присвячені вони гендерним питанням чи ні, – виграють, якщо в їхній мові та змісті враховані гендерні аспекти.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАТЕРІАЛІВ, ПОЗБАВЛЕНИХ МОВНОГО СЕКСИЗИМУ, ЗА М. БЕСТІК<sup>262</sup>

<sup>261</sup> Сторінка проєкту в українській Вікіпедії. Див. за посиланням [https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це\\_зробила\\_вона](https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це_зробила_вона) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>262</sup> Інтеграція гендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів, М. Бестік. – Женева, 2014. – 70 с. С. – 43-44.

Включайте до опису методики інформацію щодо методів, які були застосовані для з'ясування думок як жінок-респонденток, так і чоловіків-респондентів.

Якщо є можливість, вкажіть, від кого були отримані або з ким пов'язані інформація та думки, що увійшли до матеріалів, – із жінками, чоловіками, дівчатами або хлопцями (наприклад, «чоловіки повідомляють, що ...», «за словами жінок...»).

Намагайтеся виявити гендерні моделі у всіх скаргах та розслідуваннях. Цього можна досягти шляхом збирання й представлення згрупованих за статтю суб'єкта даних по скаргах з даними щодо пропорційного представлення жінок та чоловіків у складі населення й конкретному інституті СБО, а також на відповідних посадах й у відповідних сферах діяльності. Також необхідно провести аналіз видів представлених скарг для класифікації їхніх авторів по родах, видах військ, званням та статі. Проаналізуйте різницю у результатах, отриманих стосовно жінок, чоловіків, дівчат та хлопців. Відзначте ці відмінності у спеціальному розділі.

Уникайте використання термінів, які позначають лише чоловіків, якщо на посадові обов'язки виконує жінка (наприклад, використовуйте поняття *співробітниця поліції*, а не *поліцейський*).

Намагайтеся не використовувати займенники чоловічого роду або слова лише чоловічого роду в ситуаціях, коли стать особи (осіб) не визначена. Наприклад, замість фрази «командир визначається лише на основі рівня його підготовки» використовуйте таку – «командири визначаються лише на основі рівня їхньої підготовки».

На навчальних заняттях для аналізу використовуйте приклади, де згадуються як чоловіки, так і жінки.

На зображеннях, що використовуються, мають також бути представлені як чоловіки, так і жінки, а також цивільні особи разом із співробітниками СБО.

На **тактичному рівні** (рівні, на якому плануються та проводяться дії (операції) з метою досягнення (військових) цілей, поставлених перед тактичними з'єднаннями та підрозділами) особливого значення набувають професійні та міжособистісні комунікації на рівні окремих підрозділів інституту СБО. Саме цей рівень демонструє загальний стан внутрішніх інституційних комунікацій і культури. Головним завданням на цьому рівні є формування гендерно чутливих міжособистісних комунікацій та запобігання утиску та дискримінації за ознакою статі.



## РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПАРИТЕТНОЇ МОВИ У КОМУНІКАЦІЯХ ІНСТИТУТІВ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

1. Уникайте образливих висловлювань про жінок і чоловіків, а також таких, що зображають жінку гіршою від чоловіка, і навпаки, чоловіка – гіршим за жінку.

2. Уникайте тверджень, які закріплюють гендерні стереотипи, наприклад: *усі чоловіки – чудові керівники; усі жінки – відмінні підлеглі.*

3. Враховуйте присутність жінок, коли звертаєтесь до широкої аудиторії. Наприклад: *Шановні учасники і учасниці конференції!*

4. Уживайте слова, які позначають людину за професією, посадою чи видом занять, у жіночому роді, якщо йдеться про жінок, зокрема, у множині і в різних відмінкових формах, наприклад: *заступниця, заступниці, заступниць.*

5. Для творення фемінітивів вживайте такі суфікси:

**-К-**, який є найпродуктивнішим, за його допомогою утворено найбільшу кількість фемінітивів: *консультант – консультантка, інспектор – інспекторка;*

**-ИЦ-**, який додається до чоловічої основи на -(н)ик, -ець: *рятувальник – рятувальниця, переможець – переможниця;*

**-ЕС-** додається до іншомовної основи, хоча він найменш продуктивний зі всіх суфіксів й поступово витісняється суфіксом **-К-**: *актриса – акторка;*

**-ИН-** раніше використовувався лише в окремих випадках (*історикиня, мистикиня*), тепер додається і до основ на -ець (*виборець – виборчиня*), і до основ на приголосний (*ворог – ворогиня, шеф – шефиня*).

5. Уживайте фемінітиви щодо позначення звань осіб рядового та керівного складу:

*рядовий – рядова*

*лейтенант – пані лейтенант*

*сержант – пані сержант*

*капітан – пані капітан*

*старшина – пані старшина*

*майор – пані майор*

*прапорщик – пані прапорщик*

*підполковник – пані підполковник*

*полковник – пані полковник*

*генерал-майор – пані генерал-майор*

*генерал-лейтенант – пані генерал-лейтенант*

*генерал-полковник – пані генерал-полковник*

*генерал – пані генерал*

6. Пам'ятайте, що класи означальних та неозначальних займенників (*всякий, інший, хтось, хто-небудь, будь-хто*) імпліцитно апелюють до чоловічого роду (*хтось сказав, подумав, вирішив*). Подолати опір можна завдяки заміні чоловічого роду на жіночий (*хтось сказала*) у відповідній ситуації чи введенню множини (*хтось казали*). Замість *кожен із нас* можна вживати *кожна людина* (*кожна особа, кожна із нас* – для жіночих колективів).

7. Якщо вживання фемінітивів перевантажує текст, можна вдаватися до стратегії нейтралізації. Наприклад, замість *українські студенти і українські студентки протестували* – *українське студентство протестувало*. Також можна вживати нейтральні слова *когорта, спільнота, особа, людина*<sup>263</sup>.

Крім того, гендерно чутливі комунікації передбачають формування комунікативної компетенції всіх акторів, зокрема:

*комунікативних навиків* (англ. *communication skills*) – навиків, пов'язаних з обміном інформацією з врахуванням гендерного компонента;

*когнітивних навиків* (англ. *cognitive skills*) – навиків інтерпретації соціальних знаків, внутрішнього діалогу, розв'язання проблем, розуміння норм поведінки, позитивного ставлення до життя з врахуванням гендерного чинника; розвинуті когнітивні навички є свідченням високого рівня самосвідомості;

*емоційних навиків* (англ. *emotional skills*) – комплексу, що вміщує часткові навички: усвідомлення і вираження власних почуттів – тобто управління ними; управління власним емоційним станом; самомотивація і управління

---

<sup>263</sup> Запропоновано за джерелами

Гендер для медій : [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. – К., 2017. – 224 с.

Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій / [Уклад. Г. Плачинда]. – К., 2018, Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/Slovnuk\\_fem.pdf](http://wicc.net.ua/media/Slovnuk_fem.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

поведінкою; сприйняття почуттів іншої людини; застосування адекватних поведінкових технік у спілкуванні<sup>264</sup>.

### **Етичні аспекти комунікацій.**

Розвиток навиків спілкування означає не лише розвиток певних технік або прийомів, але й формування установок на сприйняття партнерів по спілкуванню як рівних, незважаючи на гендерну належність. Комуникант може стати більш ефективним лише за умови формування діалектичних позитивних відносин з іншими на основі загальних когнітивних та аксіологічних/ціннісних категорій – *усвідомлення, добро, свобода вибору, відповідальність*.

**Усвідомлення** – навик, що дозволяє оцінювати манеру як власної, так й іншої поведінки, усвідомлено її осмислювати і корегувати комунікації із врахуванням гендерного чинника. Усвідомлення дозволяє зрозуміти причини власної поведінки та поведінки інших. Усвідомлення комунікативної ситуації виражається у внутрішніх висловлюваннях (внутрішньому діалозі) – «Така моя поведінка у даному контексті адекватна й правильна» або «Така моя поведінка у цій ситуації неправильна, я намагатимуся іншим разом поводитися інакше».

**Рефлексія** – спосіб усвідомлення, під час якого людина розмірковує про події, що відбулися, і аналізує їх. У процесі рефлексії оцінюються власні дії. Рефлексія слугує основою для вивчення нових технік спілкування та розвитку навичок; це важлива складова професійного зростання, що дозволяє розвиватися і займати нові позиції в організації.

**Свобода вибору (установка «можна», «хочу»)** – усвідомлення, що будь-яка людина має право на вибір. Це усвідомлення знімає напруження і внутрішні конфлікти фахівця інституту СБО, який виконує свої професійні обов'язки, подекуди пов'язані із застосуванням правових або силових методів впливу. Протилежністю свободи вибору є примус, який визначається установкою «треба».

**Відповідальність.** Усвідомлення свободи вибору веде до осмислення відповідальності. Через навмисне управління самим собою фахівець силового відомства бере відповідальність за власні дії, що є найсильнішим внутрішнім мотиватором для виконання професійних обов'язків у межах чинного законодавства. Примус не створює можливості взяти обов'язки, сформулювати особистісну волю і почуття відповідальності. Неприйняття особистісної відповідальності за трудові обов'язки призводить до того, що

---

<sup>264</sup> Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони : [підручник], Компанцева, Л. Ф.. – К. : НА СБУ, 2016. – 578 с.

співробітник інституту СБО створює внутрішню реакцію захисту (самовиправдання).

Слово *відповідальність* має два значення: а) накладений ззовні обов'язок діяти певним чином (відповідальність перед законом, етичні норми) з метою запобігання покарання; б) внутрішня переконаність і віра в те, що діяти треба саме так (моральність особистості) (див. табл. 4.6.1).

Таблиця 4.6.1

<b>ПОЧУТТЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ</b>	<b>ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПІДЗВІТНІСТЬ</b>
Створена самою людиною внутрішня потреба (душевний стан) діяти певним чином.	Отриманий ззовні обов'язок діяти певним чином. Бездіяльність може спричинити санкції.
Виникає, якщо: 1) у людини є внутрішнє переконання, що певну дію треба зробити. Це переконання ґрунтується на цінностях і цілях людини; 2) людина може сама вирішувати, чи буде вона чинити певну дію; має свободу вибору.	Діяти змушує страх покарання, страх опинитися без певної винагороди (грошей, визнання, місця роботи). Коли санкції відсутні, знижується мотивація виконувати обов'язки.

Якщо відповідальність сприймається як підзвітність, головним стимулом професійних дій представника інституту СБО буде прагнення уникнути покарання. Почуття відповідальності як внутрішньої потреби людини спрямовано на досягнення певної мети щодо професійного (виконання завдань

установи) або особистісного (особистісні потреби, благополуччя) зростання. На сьогоднішній день формування гендерно чутливого інституту СБО в українському суспільстві вже визнається як відповідальність, але як підзвітна.

Відповідальність як внутрішня переконаність щодо впровадження гендерно чутливих комунікацій демонструється все частіше незалежними засобами масових комунікацій.

**Приклад відповідальності щодо впровадження гендерно чутливих комунікацій:** редакцією «Детектор медіа» був прийнятий Етичний кодекс щодо гендерно чутливої політики. Серед принципів створення гендерно чутливої медіапродукції відзначені такі:

- дотримуватися принципів професійної етики, засад соціальної відповідальності, нормативних документів, що регламентують журналістську діяльність;
- уникати в матеріалах ігнорування, глузування, зневажання, використання непристойних натяків, висловів, що мають подвійний/неоднозначний зміст;
- професійно виконана медіа продукція не повинна містити надмірну оголеність чи сексуальні посилання, в яких не простежується зв'язок із темою, що представлено;
- професійно виконана медіа продукція не повинна відтворювати/передавати соціальну, економічну чи культурну зверхність однієї статі над іншою чи наявність елементів, які схвалюють насильство над особами своєї і / чи протилежної статі;
- звертати увагу на паритетне розташування жінок і чоловіків у матеріалах (об'єкт зйомки, місце, час, оточення, інтер'єр, фон, співвідношення розмірів репрезентованих об'єктів, монтаж, виділення деталей, методи подачі інформації, стиль одягу, манера, поведінка, жестикуляція тощо);
- усвідомлювати гендерні акценти у текстах, мові, тоні, образах, звукоряді, кольорах та в інших деталях;
- подумати про наслідки оприлюднення матеріалу для жінок і чоловіків, дітей і підлітків;
- використовувати креативні образи замість сексизму <sup>265</sup> .

СБО тривалий час залишався суто чоловічою сферою діяльності. Саме з цих причин там превалюють маскулінні норми суб'єкт-об'єктної комунікації.

Основним індикатором гендерної чутливості інституту СБО сьогодні має стати комунікативне суб'єкт-суб'єктне співробітництво жінок та чоловіків.

Гендерні підходи стають ключовими у вимірах безпеки і миру, що враховується у комунікативній та законотворчій діяльності міжнародних інституцій. Впровадження гендерного чинника в діяльність інститутів СБО неможливо без формування гендерно чутливих комунікацій на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях.

*Тому на оперативному рівні важливо:* формувати внутрішні гендерно чутливі комунікації і культуру інститутів СБО; надати рекомендації підрозділам щодо формування гендерно чутливих комунікацій та підготовки доповідей і матеріалів із врахуванням гендерного чинника; здійснювати постійний моніторинг, аналіз і оцінювання комунікацій в підрозділах щодо забезпечення гендерної чутливості.

*На тактичному рівні:* унеможливити ситуації дискримінації, утиску та комунікативної агресії у підрозділах інститутів СБО, перш за все на рівні міжособистісної взаємодії; формувати комунікативну компетенцію всіх акторів, що враховує гендерний чинник (комунікативні, когнітивні, емоційні навички); формувати установки членів військових колективів на сприйняття партнерів по спілкуванню як рівних, не зважаючи на гендерну належність на основі загальних ціннісних категорій – *усвідомлення, добро, свобода вибору, відповідальність.*

#### **4.7. Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища**

Для забезпечення ефективної реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони актуальним є питання оптимізації рівня організаційної культури для формування гендерно чутливого середовища в умовах вищого навчального закладу СБО, де здійснюється професійна підготовка майбутніх офіцерів поліції, збройних сил, прикордонної служби, служби з надзвичайних ситуацій та державної безпеки. Тому для керівників усіх рівнів необхідно розуміти гендерні проблеми, що надасть можливість значно підвищити ефективність виконання професійних завдань та уникнути типових проблемних питань. При цьому принциповою є необхідність врахування керівником будь-якого рангу особливостей та умов вищих навчальних закладів, які відрізняються від цивільного освітнього закладу.

*Гендерно чутливе середовище* враховує особливості життя жінок і чоловіків, прагне долати нерівності і просувати гендерну рівність в усіх аспектах і для всіх груп.

В конкретних умовах загальні соціальні фактори по-різному поєднуються зі специфічними умовами життя та діяльності окремої особистості й окремого військового, поліцейського чи іншого подібного підрозділу та навчальної групи ВНЗ СБО. Для розуміння керівником механізму індивідуалізації впливу соціально-детермінуючих факторів на офіцерів, слухачів і курсантів, а також на конкретну навчальну групу варто враховувати значущість того факту, що умови у середовищі СБО є специфічними, це умови їхнього життя та діяльності. З'ясовано, що групи курсантів і слухачів ВНЗ СБО мають не тільки спільні для будь-якої групи соціально-психологічні риси, але й специфічні ознаки, які зумовлені особливостями конкретних завдань цих вищих навчальних закладів, характером їх повсякденної діяльності. Це такі ознаки, як: 1) гомогенність вікового складу навчальних груп, їх включення у освітній процес); 2) відносна стабільність, тривалість і безперервність взаємодії та інтенсивність спілкування всіх його членів; 3) порівняно високий ступінь самоуправління; 4) чітка регламентація стосунків і функціональна залежність членів групи, що визначається системою субординації; 5) дотримання військової дисципліни та правопорядку; 6) єдиноначальність у складній скоординованій діяльності тощо. І саме ці ознаки впливають досить суттєво на організаційну культуру, у тому числі гендерно чутливе середовище.

Існує певна проблема на рівні свідомості як постійного, так і змінного складу щодо сприйняття гендерних ролей у середовищі СБО, де явно прослідковується наявність гендерних стереотипів, що негативно впливає на морально-психологічний клімат в підрозділах і як наслідок на ефективність виконання професійних завдань.

Організаційна культура стосується цінностей і відображається у гендерній збалансованості персоналу, структурі управління, неформальних принципах та правилах щодо жінок та чоловіків на робочому місці тощо.

Для керівника підрозділу СБО вкрай важливим є наявність сформованості високого рівня культури поведінки в гендерно чутливому середовищі, з огляду на те, що саме належний рівень її розвитку забезпечує наявність таких моральних основ (за Н. Хамською) як:

- 1) відповідальність (своєчасне та відповідальне виконання своїх обов'язків і моральних вимог, вимогливість до себе та інших, активні та ініціативні дії, повага до прав і свобод, допомога і підтримка підлеглих, у тому числі і у реалізації особистісних можливостей і здібностей);



- 2) справедливість як чесність і чистосердечність у взаєминах, правдивість, об'єктивність в оцінці себе та інших, самокритичність, добротність;
- 3) повага людської гідності, шана до людини, ставлення до іншого як до унікальної особистості та інше<sup>266</sup>.

Командирам та викладачам також необхідно враховувати, що важливим показником міжособистісних відносин в гендерно чутливому середовищі є **рівень згуртованості підрозділу, навчальної групи**. Ефективність спільної діяльності членів підрозділу, навчальної групи забезпечується цілою низкою психологічних факторів, найважливішим з яких є **мотиваційний, тобто ціннісно-орієнтований. Однією із основних соціально-психологічних умов ефективного впливу цієї спільності на розвиток особистості кожного окремого індивіда, формування його чи її мотиваційної сфери є оптимізація міжособистісних взаємин між жінками та чоловіками.**

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 наставницями, 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 бажать 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;*

---

<sup>266</sup> Енциклопедія освіти / Акад. Пед. Наук України ; головний редактор В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с. С. – 441.

- 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<sup>267</sup>.

Тільки належні професійна підготовка та психологічна готовність керівників, поряд із спеціальною та методичною підготовкою, дозволяють:

- створити гендерно чутливе середовище, в якому панує доброзичлива атмосфера;
- доповнювати владу, що поєднується із роллю та статусом гнучкого керівника, із владою знань та компетенцією;
- мати довіру серед всіх членів підрозділу;
- підтримувати дух змагання відповідно до навчальних цілей та максимізувати рівень співпраці серед підпорядкованого персоналу;
- створювати всі необхідні умови для того, щоб персонал почувався комфортно;
- підвищувати самоконтроль всіх членів підрозділу.

Система успішного формування гендерно чутливого середовища повинна забезпечувати гендерний аналіз індивідуальних якостей членів підрозділу (групи), оцінку соціально-психологічного клімату, дослідження умов, у яких здійснюється їхня діяльність, визначення шляхів підвищення ефективності функціонування підрозділу як групи, а також методів і засобів управління груповими процесами, розробку пропозицій і рекомендацій щодо управлінських впливів на групи та оцінки їх ефективності.

---

<sup>267</sup> Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони, Еммікі Рус, Структура ООН Жінки. Див. за посиланням

[http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20\(Institutional%20Culture\)%20EN-UK\\_FINAL.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20(Institutional%20Culture)%20EN-UK_FINAL.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

Навчальне і виховне призначення гендерно чутливого мовлення командира чітко виявляється в його чи її емоційному впливі, оскільки мову керівника/керівниці підпорядкований персонал сприймає як своєрідний еталон вираження думки і ставлення людини до дійсності.

Формою особистісних відносин в освітньому середовищі ВНЗ СБО є діалог, як система активної комунікації між керівником/керівницею та підпорядкованим персоналом.

#### **4.8. Гендерна складова етики в секторі безпеки і оборони. Етичні кодекси**

Основою будь-якого вчинку, будь-якої соціальної дії та взаємодії завжди є базові для людини моральні цінності. Морально-етичні цінності є основою формування особистості особового складу у СБО. Тому завданням цього підрозділу є визначення морально-етичного контексту всіх практик службової та службово-бойової діяльності СБО.

Основою функціонування всіх силових структур, що спрямовує їх діяльність та надає сенсу існування, є захист, забезпечення безпеки суспільству та державі. Висока гуманітарна місія професії військового полягає у тому, що вона орієнтована на збереження життя громадян як вищої соціальної мети держави (Конституція України, Ст. 3).

Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – це сукупність морально-етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і принципово регламентують його чи її стосунки з соціальним оточенням, службову та громадську діяльність. В основі Кодексу лежить принцип рівності всіх офіцерів, незалежно від звання і посади.

Головну його ідею можна сформулювати кількома словами: офіцер Збройних Сил України повинен бути прикладом чесного й сумлінного виконання своїх службових обов'язків, служіння Батьківщині, дотримуватись принципу поваги до честі і гідності всіх військовослужбовців без винятку. Принциповим є те, що Кодекс визначає саме норми поведінки, а не відповідальність за їх порушення і не є механізмом розв'язання конкретних проблемних ситуацій. Разом з тим, важливими його функціями є: орієнтація офіцера на певний спосіб життя, стиль поведінки; впровадження в життя загальнолюдських, військових цінностей та формування на їх основі людини XXI століття як патріота,

професіонала; утвердження поваги, довіри, відповідальності у взаєминах офіцерів<sup>268</sup>.

Дисциплінарний статут ЗСУ<sup>269</sup> розповсюджується на ДПСУ та НГУ та є гендерно нейтральним. Необхідним є внесення до дисциплінарних статутів положень щодо недопущення дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці і важливість реагування на такі випадки в СБО.

Міністерство внутрішніх справ затвердило Правила етичної поведінки поліцейських<sup>270</sup>. Правила визначають, що поліцейські здійснюють свою діяльність «відповідно до основоположних принципів, які закріплені в Конституції України, Законі України «Про Національну поліцію», інших законодавчих актах України, а також у цих Правилах, зокрема: «справедливості, неупередженості та рівності». Під час виконання службових обов'язків поліцейському заборонено допускати будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками. Це відповідає Ст. 24 Конституції України.

Деякі вищі навчальні заклади СБО приймають також внутрішні етичні кодекси. Харківській університет внутрішніх справ затвердив такий кодекс в грудні 2019 року<sup>271</sup>. Серед загальних спільних етичних стандартів є повага прав і свобод, честі і гідності особистості, недопущення домагань, принижень, експлуатації, дискримінації.

Варто акцентувати увагу на тому, що до впровадження в практику підготовки офіцерів поліції відповідних «етичних кодексів поліцейських» в більшості країн Європи ставляться досить серйозно. Так, «Кодекс деонтології національної поліції Франції»<sup>272</sup> став одним з перших повноцінних документів з

---

<sup>268</sup> Голик М.М. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України як чинник формування корпоративної культури, Голик М.М. // Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник». –2017. – №108.– С. 91-93.

<sup>269</sup> Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.197). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>270</sup> Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС від 09.11.2016 № 1179 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 грудня 2016 р. за № 1576/29706). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16/conv> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>271</sup> Етичний кодекс Харківського національного університету внутрішніх справ, ХНУВС, 2019. Див. за посиланням <http://univd.edu.ua/uk/dir/2076/inshe> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>272</sup> Кодекс деонтології національної поліції Франції [Code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale], 2014 р. Див. за посиланням <https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Deontologie-et-contrôle> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

етики поліцейських. В Німеччині деонтологію викладають в навчальних закладах, де готують майбутніх поліцейських.

Основним міжнародним документом, що визначає базові демократичні цінності сучасного війська, вимоги до етико-моральних характеристик особового складу армій більшості країн світу є "The NATO Code of Conduct"<sup>273</sup>. У кодексі "The NATO Code of Conduct" зазначено, що Організація Північноатлантичного альянсу (НАТО) передбачає сприяння найвищому рівню довіри між його членами та вимагає від них єдності, вірності, відповідальності, неупередженості і професіоналізму незалежно від гендерних ознак. Ці п'ять основних цінностей складають аксіологічну основу етичного Кодексу, який визначає вимоги до поведінки всіх цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів НАТО<sup>274</sup>. Кодекс не має спеціального посилання на принципи гендерної рівності.

**Єдність, Вірність, Відповідальність, Неупередженість, Професіоналізм** - є фундаментальними демократичними цінностями, що мають складати основу ментальності сучасних військовослужбовців сектору безпеки і оборони України, мають бути відображені у військових статутах, тексті військової присяги, з урахуванням національних особливостей та передового світового досвіду формування ментальності військовослужбовців.

Відповідно до "The NATO Code of Conduct" **ЄДНІСТЬ** має реалізовуватися як:

- чесність та правдивість у професійних відносинах;
- уникання ситуацій, які можуть призвести до виникнення міжособистісних конфліктів, потенційних конфліктів між особистими та національними інтересами;
- виконання негайних дій щодо недопущення виникнення та врегулювання конфліктних ситуацій у військово-професійному середовищі;
- заборона на використання професійної інформації, отриманої через офіційні джерела, для особистої вигоди;
- поміркованість, уникнення дій, які можуть сприйматися як зловживання статусом військовослужбовця (учасника бойових дій) та привілеями, наданими країною.

---

<sup>273</sup> Кодекс поведінки НАТО [The NATO Code of Conduct], 3 грудня 2013 р. Див. за посиланням <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>274</sup> Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії гендерній дискримінації, Кринець Л., Калениченко Р. // Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – 2019. – № 1(39). – С. 150-160.

Відповідно до “The NATO Code of Conduct” **ВІРНІСТЬ** має бути спрямована на:

- підтримку демократичних принципів, на яких був заснований Альянс;
- демонстрацію професійної відданості на шляху до досягнення мети, орієнтованої на реалізацію цілей та завдань військової організації;
- прагнення зробити особистий внесок в успіх військової організації та НАТО, сприяння культурі результатів через Альянс;
- вимогу завжди ставити інтереси альянсу вище власних інтересів та інтересів окремих країн, пам'ятаючи про рівність усіх перед законом;
- формування, сприяння та підтримку позитивного командного духу.

Відповідно до “The NATO Code of Conduct” **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ** передбачає:

- прозорість професійної діяльності, навіть за умови її негативної оцінки;
- оперативні дії для вирішення або виправлення будь-яких помилок або упущень, які члени альянсу зробили чи можуть зробити;
- усвідомлення наслідків власних дій і рішень, до моменту їх прийняття;
- пильність щодо будь-яких шахрайств та зловживань, які можуть статися в організації та відповідна протидія їм належним чином;
- уникнення будь-яких дій, які можуть призвести до пошкодження або ризику для військової організації, її комунікаційних та інформаційних систем або невідповідне використання і розголошення інформації.

Згідно “The NATO Code of Conduct” **НЕУПЕРЕДЖЕНІСТЬ** як базова цінність проявляється через такі вимоги:

- дотримуватись принципів об'єктивності та незалежності у професійних операціях, прагнути бути чесними і справедливими у всіх аспектах діяльності;
- дотримуватись принципу об'єктивності, спиратись на міжнародний досвід та використовувати рекомендації та рішення Альянсу в цілому, не зважаючи на погляди чи інтереси власної, або будь-якої конкретної країни або нації;
- не приймати подарунки, не допускати проявів гендерної дискримінації, що може поставити під загрозу вашу неупередженість або породити сприйняття браку об'єктивності у вашій поведінці та виконанні службових обов'язків;
- не займатися неавторизованою зовнішньою роботою чи іншими видами діяльності, що може суперечити чи заважати виконанню ваших службових обов'язків;
- не використовувати привілейовану професійну інформацію про діяльність військової організації не за призначенням та з метою отримати користь після завершення військової служби.

**ПРОФЕСІОНАЛІЗМ** як цінність військово-професійної діяльності у змісті “The NATO Code of Conduct” декларується крізь призму вимог до цивільного та військового професіонала:

- докладати максимальних зусиль до повсякденного виконання професійних обов'язків;
- підтримувати найвищий рівень компетенції у власній професійній сфері і прагнути до постійного вдосконалення професійних знань, навичок та вмінь;
- доглядати і обережно використовувати обмежені ресурси військової організації;
- забезпечити безпеку та конфіденційність службової інформації;
- враховувати наслідки власної професійної діяльності щодо природного середовища;
- поважати конфіденційність приватної сфери, гендерну ідентичність та соціальну різноманітність усіх співробітників;
- не переслідувати та не дискримінувати інших співробітників у професійному середовищі, вимагати того ж від інших;
- для керівників та начальників, забезпечити справедливе керівництво та нести відповідальність за дії чи бездіяльність підлеглих, забезпечити сприяння їх професійному розвитку, заохочуючи і нагороджуючи тих, хто працював добре, виправляючи та навчаючи тих, хто не відповідає стандартам.

Додержання принципів рівності та справедливості багато в чому безпосередньо залежать від морально-етичних якостей керівника (див. приклади з підрозділу 3.4.)

Шляхи реалізації рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у системі СБО мають бути у їх нерозривному зв'язку з нормами та цінностями професійної моралі та принципів етичної/добросесної поведінки (див. табл. 4.8.1).



Таблиця 4.8.1

Принципи добросовісної/етичної поведінки	Норми та цінності професійної моралі	Шляхи реалізації гендерної рівності у СБО
<p><b>2.</b> Визначальним принципом діяльності військових (цивільних) посадових осіб є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- чесне і віддане служіння Українському народові;</li> <li>- непорушне додержання Конституції України та законів України</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- патріотизм;</li> <li>- чесність;</li> <li>- честь;</li> <li>- гідність;</li> <li>- відданість;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- обов'язок;</li> <li>- військовий обов'язок;</li> <li>- законність</li> </ul>	<p>Забезпечення на всіх рівнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не тільки права, а й можливості жінок нести службу у структурах СБО на рівних з чоловіками відповідно до Ст. 24 Конституції</li> </ul>
<p><b>2.2. Пріоритет службових інтересів</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- патріотизм;</li> <li>- відданість;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- здатність підпорядковувати особисті інтереси службовим</li> </ul>	<p>Комплектування кадрів, їх оцінка та управління кар'єрою незалежно від статі</p>
<p><b>2.3. Неупередженість</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рівність (соціальна, гендерна);</li> <li>- об'єктивність;</li> <li>- справедливість;</li> <li>- обов'язок (службовий);</li> <li>- корпоративність;</li> <li>- відповідальність</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- долання гендерних стереотипів;</li> <li>- недопущення проявів дискримінації за гендерною ознакою;</li> <li>- протидія сексизму;</li> <li>- превентивні заходи щодо лобювання</li> </ul>

		інтересів за ознакою статі
<b>2.4. Компетентність і сумлінність</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- компетентність;</li> <li>- сумлінність;</li> <li>- військовий обов'язок;</li> <li>- добросовісність;</li> <li>- чесність;</li> <li>- професійність;</li> <li>- відповідальність</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- додання гендерних стереотипів;</li> <li>- оцінка виконавців - жінок та чоловіків за професійними якостями та компетентностями</li> </ul>
<b>2.5. Прозорість</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- чесність;</li> <li>- об'єктивність;</li> <li>- справедливість;</li> <li>- добросовісність;</li> <li>- професійність;</li> <li>- відповідальність;</li> <li>- рівність (соціальна, гендерна)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- розподіл ресурсів на засадах гендерної рівності;</li> <li>- забезпечення рівного доступу до інформації;</li> <li>- демократичний цивільний контроль</li> </ul>

Толерантність як цінність та норму взаємовідносин у СБО не фіксує жоден з наявних нормативних документів.

На сьогодні у СБО ведеться значна робота щодо впровадження цінностей гендерної рівності у життєдіяльність різноманітних організацій та інституцій. Наявна вже й нова генерація керівників, налаштованих на конструктивні демократичні зміни. В той же час, у практиках діяльності різноманітних структур і досі порушуються принципи соціальної справедливості та рівності через недостатнє усвідомлення прав та можливостей всіх осіб, залучених до виконання службових обов'язків у СБО.

Так, у звіті від (18.01.2017) Української Гельсінської спілки з прав людини (УГСПЛ) зафіксована наявна нерівність<sup>275</sup>.

<sup>275</sup> Проблеми гендерної рівності у СБО, Загорюцько І. Г., УГСПЛ, 18 січня 2017 р. Див. за посиланням

## I. У питаннях кадрового забезпечення:

- обмеженість переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовиці-жінки;
- відмінність статусних позицій військовослужбовців-чоловіків і жінок під час просування по службі;
- обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби.

II. Щодо інституту відповідальності військовослужбовців та порядку відбування покарання.

III. Щодо порядку виконання обов'язків військової служби.

IV. Щодо соціальних гарантій і пільг, можливості користування ними.

Крім того, станом на 2019 р. зафіксовано суттєві недоліки щодо логістичного забезпечення військовослужбовиць у СБО. Принцип справедливості порушується, коли військовослужбовиця, приміром, як забезпечення отримує чоловічу білизну та інше.

Така ситуація потребує глибинних змін не тільки на законодавчому рівні. Мають відбутися суттєві трансформації у цінностях, ціннісних орієнтаціях, нормах у напрямку утвердження цінностей рівності та справедливості, як на рівні персональної культури, так і загальної у системі СБО. Йдеться про формування гендерно-орієнтованої етики та гендерної культури.

**Гендерно-орієнтована етика** – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок та чоловіків.

Цінності гендерної рівності та толерантності мають бути зафіксованими не тільки у компетентностях службовців та військовослужбовців СБО, а і у Кодексах етичної/добросчесної поведінки (2017 року), які на сьогодні є гендерно нейтральними та потребують перегляду з урахуванням гендерної перспективи у СБО. Вони мають бути спрямованими на подолання моральних гендерних стереотипів у соціальній професійній взаємодії особового складу СБО.

Практики СБО також доводять наявність безпосередніх кореляцій між рівнем гендерної культури та морально-психологічним кліматом у підрозділах СБО.

Гендерна культура особистості – індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну

---

<https://helsinki.org.ua/problems-gender-equality-in-the-sector-of-security-and-defense/> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації та моделі поведінки<sup>276</sup>.

Гендерна культура особистості – показник якісний, він завжди демонструє ступінь опанування людиною наявних цінностей (суспільних, інституціональних), норм, принципів щодо рівності жінок та чоловіків, здатність до толерантності, до протидії дискримінації та ступінь реалізації їх у персональних практиках. Тому доречно виокремлювати відповідні рівні: низький, достатній та високий, які фіксують ступінь сформованості цих цінностей та прояву їх у практиках, зокрема СБО. Очевидно, що у ситуації наявного низького рівня гендерної культури (керівника/керівниці особового складу) завжди формується поле напруженості, яке не дозволяє розкритися потенціалу кожного/кожної з членів колективу, утворює ризики чисельних конфліктів, невдоволення, звільнення, в цілому до втрати людських ресурсів і відповідно послаблення структури та зниження рівня спроможності виконувати поставлені завдання.

Таким чином:

- Реалізація гендерної політики у СБО нерозривно пов'язана з необхідністю перегляду норм маскулінності, закріплених традиційною професійною етикою структур СБО.
- Необхідною є гендерна експертиза наявних етичних кодексів та реалізація у кодексах гендерно-орієнтованих підходів.
- Стратегічно значущим завданням структур СБО стає формування гендерної культури (як на інституціональному, так і персональному рівнях) та гендерно-орієнтованої професійної моралі.

#### **4.9. Дотримання прав людини в контексті управлінської діяльності**

Права людини, проголошені Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.) та закріплені Конституціями демократичних країн, – є вищою цінністю та надбанням сучасного людства, захист та дотримання прав людини визнаються як основа забезпечення загального процвітання та добробуту людства.

Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, закріплений конституційно у 2018 році<sup>277</sup>, вимагає від українського суспільства не тільки декларативного

---

<sup>276</sup> Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. – Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с.

<sup>277</sup> Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору: Закон України

визнання, а й практичної реалізації прав людини. Отже, як першочергові перед українським суспільством постають завдання щодо змін, пов'язаних з демократизацією як суспільного життя в цілому, так і СБО, зокрема. Як принципово важлива складова процесів демократизації (своєрідний маркер успішності демократичних перетворень) має бути реалізована і вимога щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у структурах СБО.

Занадто спрощене, а іноді й помилкове розуміння демократії, сутності демократичних цінностей, зокрема, гендерної рівності, вимог та стратегії гендерної політики держави призводять, з одного боку, до нехтування вагомими ресурсами підвищення ефективності структур СБО, а з іншого, до руйнування основ дисципліни у військових колективах/структурних підрозділах, заважають налагодженню співробітництва між цивільними та військовими структурами.

Кожен/кожна керівник/керівниця незалежно від безпосередньо виконуваних функцій, що вимагає його/її посада, має стати носієм демократичних перетворень у СБО, в тому числі, максимально сприяти реалізації вимог гендерної рівності у керованому підрозділі (керованій структурі).

Доцільно детальніше зупинитись на змістовному розгляді процесів демократизації СБО у їх нерозривному зв'язку з реалізацією вимог гендерної рівності (див. табл. 4.9.1), що мають бути реалізовані в управлінських практиках силових структур на всіх рівнях:

Таблиця 4.9.1

<b>Основні Напрямки</b>	<b>Демократизація СБО передбачає</b>	<b>Забезпечення гендерної рівності у СБО передбачає</b>
<b>1. Забезпечення прав і свобод військовослужбовців, військовослужбовиць</b>	- реальне забезпечення прав і свобод військовослужбовців/військовослужбовиць як громадян, в повному обсязі, крім	- забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони України; - забезпечення психологічного та соціально-психологічного супроводу родинам по

(Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 9, ст.50). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

	<p>законодавчо визначених для них обмежень;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- невтручання в особисте та сімейне життя;</li> <li>- свободу пересування (в межах і за межами держави), за виключенням обмежень встановлених законом;</li> <li>- гарантії свободи думки, політичних поглядів та їх волевиявлення;</li> <li>- свободу дій у позаслужбовий час;</li> <li>- свободу совісті та віросповідання (гарантована за межами військових частин та установ).</li> </ul>	<p>профілактиці проявів агресії, насильства, зокрема сексуального, асоціальної поведінки військовослужбовців (професійні деформації та ПТСР);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- організацію робочого часу підлеглих, з урахуванням принципу гендерної рівності.</li> </ul>
<p><b>2. Кадрова політика</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відмову від обов'язкового призову на військову службу у мирний час та професіоналізація армії;</li> <li>- оптимізацію чисельності військовослужбовців відповідно до потреб і можливостей суспільства;</li> <li>- прозорість кадрової політики, чесна конкуренція при призначенні на посади</li> </ul>	<p>Забезпечення реалізації державної гендерної політики та гендерно збалансованого підходу у роботі з кадрами. А саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення розширення можливості участі жінок в захисті країни, несення служби у секторі безпеки і оборони;</li> <li>- розробку дієвих механізмів щодо рекрутингу жінок та дівчат на службу у секторі безпеки і оборони України,</li> </ul>

	<p>та звільнення з них;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- спрощення порядку прийому та звільнення офіцерів, прапорщиків та військовослужбовців за контрактом зі служби;</li> <li>- гарантії справедливої оплати військової праці відповідно до особистих показників військовослужбовця, але не нижче середнього прожиткового рівня в державі;</li> <li>- підвищення персональної відповідальності офіцерів за результати службово-бойової діяльності, а не за вчинки конкретного підлеглого.</li> </ul>	<p>їх мотивації, утримання та просування по службі;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення можливості жінкам та чоловікам обіймати посади, дотримуючись принципів гендерної рівності;</li> <li>- забезпечення подолання упередженості та гендерних стереотипів при проведенні атестацій, призначення на посади, кар'єрного зростання через створення прозорих механізмів оцінки кадрів;</li> <li>- підвищення персональної відповідальності керівників за реалізацію гендерної рівності у підпорядкованому підрозділі.</li> </ul>
<p><b>3. Військове життя</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відкритість організації військової служби для цивільного контролю;</li> <li>- викорінення позастатутних відносин, недопущення фактів приниження честі та гідності військовослужбовців, створення умов для захисту їх прав і законних інтересів;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення механізмів цивільного контролю у секторі безпеки і оборони щодо дотримання гендерної рівності;</li> <li>- викорінення позастатутних відносин між чоловіками та жінками, хлопцями та дівчатами, недопущення фактів приниження честі та гідності за гендерною ознакою, недопущення фактів гендерної дискримінації, агресії,</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- боротьбу з корупцією, злочинністю та зловживаннями;</li> <li>- організацію доцільної та цілеспрямованої діяльності військових частин та підрозділів, забезпечення статутного порядку;</li> <li>- заборону використання військовослужбовців/військовослужбовиць та військових підрозділів не за призначенням;</li> <li>- наближення житлово-побутових умов військовослужбовців до стандартів (загальноприйнятих норм), які існують в арміях розвинених країн.</li> </ul>	<p>насильства, зокрема сексуального, створення умов для захисту прав і законних інтересів підлеглих;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення механізмів протидії злочинності та зловживанням на гендерному підґрунті;</li> <li>- боротьбу зі злочинністю та зловживаннями, що пов'язані з гендерними стереотипами;</li> </ul> <p>забезпечення військовослужбовців/військовослужбовиць у відповідності до специфічних потреб чоловіків та жінок та до стандартів НАТО.</p>
<p><b>4. Військове управління</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- впровадження на основі єдиноначальності принципів демократичного управління;</li> <li>- довіру до військовослужбовця в обсязі прав і обов'язків, визначених для нього займаною ним посадою;</li> <li>- дотримання конституційних</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення створення стрункої системи інституціоналізованих структур, що охоплюють стратегічний, оперативно-тактичний та тактичний рівні управління та відповідають за реалізацію гендерної політики у секторі безпеки і оборони;</li> <li>- забезпечення (формування механізмів забезпечення) паритету жінок і чоловіків в</li> </ul>

	<p>гарантій щодо невиконання відверто злочинних наказів та відповідальності за їх виконання (ст. 60. Конституції України);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ненасильницький характер роботи з особовим складом, в тому числі, соціально-психологічної роботи;</li> <li>- створення атмосфери доброзичливості, взаємоповаги та корпоративної єдності у стосунках між начальниками та підлеглими.</li> </ul>	<p>управлінських структурах сектору безпеки і оборони;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення можливості жінкам обіймати керівні посади, у відповідності до об'єктивних показників та вимог посади;</li> <li>- формування дієвої системи моніторингу та оцінки стану впровадження принципу гендерної рівності на всіх рівнях управління (стратегічний, оперативно-тактичний, тактичний);</li> <li>- забезпечення реалізації на всіх рівнях управління завдань щодо створення гендерно чутливого середовища у структурах сектору безпеки і оборони, включаючи соціальний та мовний простір конкретних структурних підрозділів (військові частини, підрозділи тощо);</li> <li>- дотримання конституційних та законодавчих гарантій щодо гендерної рівності;</li> <li>- створення системи роботи з особовим складом, в тому числі, соціально-психологічної, спрямованої на впровадження принципів гендерної рівності та толерантності;</li> <li>- створення атмосфери доброзичливості,</li> </ul>
--	--	---

		взаємоповаги та корпоративної єдності на основі додержання норм доброчесності, поваги до людської гідності чоловіків та жінок у взаємовідносинах як по горизонталі, так і вертикалі посадової ієрархії у секторі безпеки і оборони.
--	--	---

Крім того, кожен керівник і керівниця мають забезпечувати у підпорядкованому підрозділі/структурі дотримання тих прав та свобод, що закріплені Конституцією України. Кожен військовослужбовець/військовослужбовиця як громадянин/громадянка України має права, виписані у Розділі I «Загальні засади» та Розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина».

Необхідно ретельно зупинитись на розгляді статей 3, 21, 23, 24, 28 та 29 чинної Конституції як таких, які суттєво пов'язані з проблемами імплементації гендерної політики держави у життєдіяльність сектору безпеки і оборони (див. табл. 4.9.2):

Таблиця 4.9.2

<b>Статті конституції України</b>	<b>Управлінські завдання (вимоги до військових керівників/структур управління)</b>
<b>Стаття 3.</b> Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю...	На сьогодні в силових структурах значна увага приділяється збереженню життя та здоров'я військовослужбовців/військовослужбовиць. «Безпека» розуміється в першу чергу як збереження життя та здоров'я. «Честь» та «гідність» почасти залишаються поза увагою керівників/начальників.  Необхідними в управлінні є:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- гендерно збалансований підхід у питаннях збереження життя та здоров'я підлеглих;</li> <li>- «безпека, честь та гідність» мають забезпечуватися системою превентивних заходів, спрямованих на недопущення дискримінації за ознакою статі, сексизму (у діях, мотивах та мовленні), гендерно-зумовленого насильства.</li> </ul>
<p><b>Стаття 21.</b></p> <p>Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.</p>	<p>Стаття відкриває Розділ II «Права, свободи...» проголошенням принципу рівності всіх громадян.</p> <p>Необхідним в управлінні є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- додання гендерних стереотипів у військовому середовищі;</li> <li>- формування гендерно чутливого середовища у підпорядкованих структурах/підрозділах;</li> <li>- формування гендерно-орієнтованої індивідуальної та організаційної культури у секторі безпеки і оборони.</li> </ul>
<p><b>Стаття 23.</b></p> <p>Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості.</p>	<p>Реалізація права на вільний розвиток особистості передбачає забезпечення паритетності прав та можливостей, обов'язків та відповідальності чоловіків та жінок у силових структурах, зокрема забезпечення:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- можливостей навчання (підвищення кваліфікації) та професійного зростання;</li> <li>- паритетного представництва чоловіків та жінок в управлінських структурах;</li> <li>- рівного доступу до ресурсів (матеріальних, інформаційних, комунікаційних, ресурсів часу);</li> <li>- медичного обслуговування, соціального захисту та соціальної допомоги з урахуванням специфічних вимог та потреб чоловіків та жінок;</li> </ul>

	<p>- можливості реалізації гендерних ролей у родинному житті.</p>
<p><b>Стаття 24.</b></p> <p>Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.</p> <p>Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та</p>	<p>Ключова стаття у розумінні державних вимог щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок в українському суспільстві.</p> <p>У статті ретельно прописано можливості, які надає жінкам держава і які має забезпечити будь-яка державна установа, в тому числі, організації та установи сектору безпеки і оборони України, щодо забезпечення рівності прав жінок та чоловіків.</p> <p>В управлінні необхідним є:</p> <p>- відпрацювання та впровадження у секторі безпеки і оборони системи механізмів забезпечення рівних прав чоловіків та жінок, починаючи з паритетного представництва жінок та чоловіків у структурах управління сектором, особливо вищих рівнів, та завершуючи паритетністю у вирішенні побутових проблем, доглядом за дітьми та їх вихованням.</p>

інших пілґ вагітним жінкам і матерям.	
<p><b>Стаття 28.</b></p> <p>Кожен має право на повагу до його гідності.</p> <p>Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.</p> <p><b>Стаття 29.</b></p> <p>Кожна людина має право на свободу та особисту недоторканність.</p>	<p>Ці статті мають особливе значення для силових структур в контексті розгляду скоєних військовиками протиправних дій на території ведення ООС (АТО, події 2014-2016 рр.).</p> <p>В управлінні необхідними є:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- створення системи превентивних заходів щодо підвищення рівня правової обізнаності та правової культури підлеглих та керівників/військових керівників, зокрема, у частині щодо недопущення насильства та знущань за ознакою статі;</li> <li>- створення дієвої системи подання скарг щодо скоєного насильства, зокрема сексуального, як в середині системи (серед військовослужбовців/службовців), так і за її межами (що виникають у взаємодіях представників військових та цивільних структур), та адекватного реагування на подані скарги.</li> </ul>

Таким чином, реальне забезпечення дотримання прав людини, зокрема гендерної рівності, у секторі безпеки і оборони України постає і як завдання, обов'язкове для виконання у всіх структурах сектору, і як один зі шляхів удосконалення всієї системи управління на всіх рівнях.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 4

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 44, ст.353. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>
2. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ МОУ від 03.12.2018 № 627, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28 грудня 2018 р. за № 1507/32959. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18>
3. Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: наказ МОУ від 13.02.2019 № 57, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 5 березня 2019 р. за № 226/33197. Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19>
4. Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf>.
5. Звіт Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за час роботи в уряді (2016-2019 рр.). Див. за посиланням [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-presentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wr3bFk3NF58NUHOIeZ\\_6YTSMNn67vvsIFZGxJB-7tWE](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-presentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wr3bFk3NF58NUHOIeZ_6YTSMNn67vvsIFZGxJB-7tWE).
6. Радники з гендерних питань вищих військових навчальних закладів у складі делегації від України відвідали Скандинавський центр з питань гендеру у військових операціях, веб-сайт Міністерства оборони України, 10 жовтня 2019 р. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2019/10/10/radniki-z-gendernih-pitan-vishhih-vijskovih-navchalnih-zakladiv-u-skladi-delegaczii-vid-ukraini-vidvidali-skandinavskij-czentr-z-pitan-%D2%91enderu-u-vijskovih-operacziyah>.
7. Учора у Національній академії Держприкордонслужби ім. Богдана Хмельницького відбулася Міжнародна науково-практична конференція «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи», веб-сайт Державної прикордонної служби України, 26 квітня 2018 р. Див. за посиланням <https://dpsu.gov.ua/ua/news/V-akademii-Derzhprikordonsluzhbi-proyshla-konferenciya-z-realizacii-endernoi-politiki-na-suchasnomu-etapi-rozvitku-suspilstva/>
8. Христина Бойчук: «Хочу, щоб зникли стереотипи, які заважають розвиватися та самореалізовуватися», веб-сайт НГУ 30 вересня 2019 р. Див. за посиланням <http://ngu.gov.ua/ua/news/hrystyna-boychuk-hochu-shchob-znykly-stereotypy-yaki-zavazhayut-rozvyvatysya-ta-samorealizovuvatysya>.
9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (зі змінами). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
10. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, затверджена Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018. Див. за посиланням [https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbc9328901d1d1d8163ae5348c6\\_1522256231.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbc9328901d1d1d8163ae5348c6_1522256231.pdf)
11. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік, затверджена Указом Президента України від 10 квітня 2019 року № 117/2019. Див. за посиланням



[https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6db13129cb53e80f534a7\\_1554906766.pdf](https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6db13129cb53e80f534a7_1554906766.pdf)

12. Про затвердження Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. №634-р. Див. за посиланням <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-go-planu-dij-z-vikonannya-rekomo-zhinok-do-vosmoyi-periodichnoyi-dopovidi-ukrayini-pro-vikonannya-konvenciyi-pro-likvidaciyu-vsih-form-diskriminaciyi-shchodo-zhinok-na-period-do-2021-roku>.
13. Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf>.
14. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Тамари Марценюк. – К.: ФОП Клименко, 2016. – 80 с.
15. Послідовність розвитку в малих групах, Такмен Б., 1965 р. Психологічний бюлетень, 63. С. 184-199. [Tuckman, B. (1965) Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin, 63, 384-399].
16. Стадії розвитку малих груп: розглядаємо знову. Організаційні дослідження груп, Такмен Б., Дженсен М., 1977 р. [Tuckman, B. & Jensen, M. (1977) Stages of Small Group Development. Group and Organizational Studies], 2, С. – 419- 427.
17. Послідовність розвитку в малих групах, Такмен Б., 1965 р. Психологічний бюлетень, 63. С. 384-399. [Tuckman, B. (1965) Developmental Sequence in Small Groups. Psychological Bulletin, 63].
18. Стадії розвитку малих груп: розглядаємо знову. Організаційні дослідження груп, Такмен Б., Дженсен М., 1977 р. [Tuckman, B. & Jensen, M. (1977) Stages of Small Group Development. Group and Organizational Studies], 2, С. – 419- 427.
19. Севрук І.І. Управління соціальними процесами у військових колективах. Навчальний посібник/ Авт. кол.: Севрук І.І., Товма М.І. – Харків, Академія ВВ МВС України, 2012 – 147 с.
20. Сторінка проекту «Марафон зі створення та покращення статей про видатних українок» в українській Вікіпедії. Див. за посиланням [https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це\\_зробила\\_вона](https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це_зробила_вона).
21. Інтеграція гендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів, М. Бастік. – Женева, 2014. – 70 с. С. – 43-44.
22. Гендер для медій : [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. – К., 2017. – 224 с.
23. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій / [Уклад. Г. Плачинда]. – К., 2018, Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/Slovyuk\\_fem.pdf](http://wicc.net.ua/media/Slovyuk_fem.pdf)
24. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони : [підручник], Компанцева, Л. Ф. – К. : НА СБУ, 2016. – 578 с.
25. Енциклопедія освіти / Акад. Пед. Наук України ; головний редактор В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с. С. – 441.
26. Еммікі Рус. Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони, Структура ООН Жінки. Див. за посиланням [http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20\(Institutional%20Culture\)%20EN-UK\\_FINAL.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20(Institutional%20Culture)%20EN-UK_FINAL.pdf).
27. Голик М.М. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України як чинник формування корпоративної культури / Голик М.М. // Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник». –2017. – №108.– С. 91-93.
28. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.197). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14>.

29. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських: наказ МВС від 09.11.2016 № 1179 (Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 6 грудня 2016 р. за № 1576/29706). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16/conv>.
30. Етичний кодекс Харківського національного університету внутрішніх справ, ХНУВС, 2019. Див. за посиланням <http://univd.edu.ua/uk/dir/2076/inshe>.
31. Кодекс деонтології національної поліції Франції [Code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale], 2014 р. Див. за посиланням <https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Deontologie-et-controle>.
32. Кодекс поведінки НАТО [The NATO Code of Conduct], 3 грудня 2013 р. Див. за посиланням <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>
33. Кримець Л. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії гендерній дискримінації / Кримець Л., Калениченко Р. // Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. – 2019. – № 1(39). – С. 150-160.
34. Заворотко І.Г. Проблеми гендерної рівності у СБО / Заворотко І. Г., УГСПЛ, 18 січня 2017 р. Див. за посиланням <https://helsinki.org.ua/problemu-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/>
35. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с. Див. за посиланням <http://a-z-gender.net/ua/patriarxatnij-ta-patriarxalnij.html>.
36. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору: Закон України (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 9, ст.50). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19>.

## РОЗДІЛ 5

### ГЕНДЕР В ОСВІТНІХ ПРАКТИКАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

#### 5.1. Гендерна компетентність як складова професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України

Будь-які організаційні або політичні дії держави не є гендерно нейтральними, тому вони по-різному впливають на чоловіків і жінок. Їх поведінка тісно пов'язана із соціальними умовами їх приватного та громадського життя, це вказує на різноманітність сприйняття ними життя та життєвих обставин. В кожному суспільстві між його членами формуються гендерні ролі і гендерні стосунки, також створюються дискримінаційні структури<sup>278</sup>.

Саме знання механізмів формування гендерних ролей та стосунків в суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими гендерної компетентності.

Окрім того, гендерна компетентність включає в себе:

- знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії;
- знання про інструменти і практики використання гендерного підходу;
- навички використання гендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

Необхідність набуття гендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку і вдосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії з сучасним суспільством<sup>279</sup>.

Заклад вищої освіти сектору безпеки і оборони України є одним із основних інститутів соціалізації людини, тому існує необхідність включення в освітній процес основних знань з цієї сфери життя.

---

<sup>278</sup> Готовність до гендерного інтегрування, А. Блікгойзер, Х. фон Барген [Fit for Gender Mainstreaming. Angelika Blickhäuser and Henning von Bargaen], Берлін, 2007 р. Див. за посиланням <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/Englishversion/englishindex.htm>. (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>279</sup> Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти, Стражнікова І. В. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. Див. за посиланням <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

В залежності від сфери її застосування гендерну компетентність можна розділити на три компетентності<sup>280</sup>:

1. Експертна компетентність: знання та вміння, що дають змогу здійснювати професійну діяльність.

Вона охоплює знання про процеси та можливості прийняття рішень в організації чи підрозділі. Експертна компетентність проявляється у здатності класифікувати, переорієнтовувати та оцінювати знання. Вона проявляється в тому, як співробітники розпізнають, аналізують та розробляють рішення проблем, наприклад, рішення диференційовані з гендерної точки зору, що ґрунтуються на попередньому гендерному аналізі.

2. Методична компетентність: здатність самостійно та гнучко здобувати нові експертні знання чи нові методи роботи.

Це проявляється при роботі із новими складними знаннями, наприклад, гендерно-орієнтованими та диференційованими експертними знаннями.

3. Соціальна компетентність: здатність забезпечити конструктивні умови праці для досягнення загальних цілей.

Високий рівень соціальної компетентності проявляється, наприклад, під час вирішення проблем і конфліктів, обговоренні приватних почуттів, в активному вислуховуванні або поважливому ставленні, наприклад до гендерного різноманіття.

Гендерна компетентність вимагає, з одного боку, вміння пов'язувати отримані гендерно диференційовані експертні знання з професійно-орієнтованими знаннями (експертна компетентність), з іншого - вміння використовувати різноманітні гендерні аналізи в своїй галузі спеціалізації (методична компетентність). Крім того, вона пов'язана із соціальною компетентністю в конструктивному формуванні гендерних відносин в організації. Вона проявляється у здатності відобразити особисті гендерні ролі і гендерні образи всередині організації, а також в оцінці особистих сильних і слабких сторін.

З огляду на зазначене вище можна визначити такі вимоги до гендерної компетентності:

- здатність до рефлексії (самоаналізу знань і вчинків, їх значень та меж) стосовно соціальних гендерних ролей (образів);

---

<sup>280</sup> Що таке гендерна компетентність? А. Блікгойзер, Х. фон Барген [What is Gender Competence? Angelika Blickhäuser and Henning von Bargaen], Див. за посиланням [http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl\\_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence\\_eng.pdf](http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence_eng.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

- знання про створення гендерних ролей (образів) і їх диференціації - гендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;
- усвідомлення гендерних ролей в їх соціально-культурному середовищі (гендер як соціальна категорія, гендерна різноманітність) - гендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;
- знання про складні структури гендерних відносин в суспільстві, політиці, управлінні і організації - структурна гендерна компетентність;
- розуміння різноманітності та складності обставин і реалій життя, в яких живуть чоловіки і жінки;
- здатність змінювати перспективи;
- здатність до реального застосування гендерного підходу на роботі, в службі - можливість передачі знань і досвіду;
- знання про законодавство, що регулює гендерні відносини.

Існують різні способи розвитку або передачі гендерної компетентності. Основні із них – це гендерне консультування та гендерне навчання.

Як показує досвід, такі заходи, як навчання з питань гендерної рівності, можуть мати нестійкий вплив, якщо вони проводяться тільки один раз або якщо вони є одноразовим заходом із впровадження гендерної проблематики.

Для ефективного розвитку гендерної компетентності доцільно дотримуватись таких основних принципів<sup>281</sup>:

- системний підхід до планування і розвитку необхідних компетентностей в області гендерної рівності;
- синхронізація розвитку компетентності із загальною стратегією впровадження гендерного підходу.

Сьогодні існують прогалини в українському законодавстві щодо механізму включення гендерної компетентності до освітніх програм закладів вищої освіти в СБО України.

Якщо розглянути Національну рамку кваліфікацій, то ми побачимо відсутність гендерної компетентності у вимогах стандартів вищої освіти до освітніх програм.

Кожен заклад вищої освіти самостійно розробляє освітні програми відповідно до стандартів вищої освіти, що визначають:

- вимоги до рівня освіти осіб, які можуть розпочати навчання за цією програмою;
- перелік навчальних дисциплін і логічну послідовність їх вивчення (структурно-логічна схема);

---

<sup>281</sup> Інституційна трансформація, інструментарій з гендерного інтегрування EIGE [Institutional Transformation, Gender Mainstreaming Toolkit]. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-9-developing-gender-equality-competence> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

- кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми;
- очікувані результати навчання (компетентності, знання і уміння), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти<sup>282</sup>.

Для того, щоб розширити дискреційні повноваження керівників закладів вищої освіти, Міністерству освіти і науки України необхідно включити гендерну компетентність до переліку компетентностей випускника.

## 5.2. Дидактика гендерної проблематики

Питання викладання гендерної проблематики є важливими й актуальними. Їх релевантність пов'язана із необхідністю окреслення шляхів й розгляду можливостей практичної реалізації теоретичних ідей, підходів, що стосуються гендерної складової освітнього процесу. Мова йде про ефективне використання можливостей освітнього ресурсу у спростуванні стереотипів й різного роду упереджень стосовно сприйняття жінок та чоловіків у суспільстві. Її результатом є розвиток прагнення до постійного активного процесу відкриттів та навчання, творчого пізнання світу, чутливості й терпимості до відмінностей тощо. Гендерний підхід загалом передбачає, що відмінності у поведінці та сприйнятті чоловіків та жінок визначаються не стільки їх фізіологічними особливостями, скільки вихованням на основі поширених у цій культурі уявлень про сутність чоловічого та жіночого<sup>283</sup>. Таке конструктивістське розуміння статі передбачає знищення стереотипів ієрархічності, дискримінації, подолання асиметрії у навчальному процесі й визначає принципово новий сучасний підхід до інтерпретації освітніх проблем. У контексті цих міркувань потребують осмислення проблеми навчальної діяльності, а саме: чого вчити, скільки вчити, для чого навчати і як навчати.

Відповідь на питання: чого вчити та скільки вчити, передбачає розуміння змісту навчальної діяльності. У вищих навчальних закладах розроблено й викладається низка навчальних курсів гендерної тематики. Зокрема, це такі курси: «Вступ до гендерних студій», «Гендер і економіка», «Гендерні відносини в Україні: соціологічний аналіз», «Соціологічний аналіз форм девіантної поведінки» тощо<sup>284</sup>. Проте здебільшого в освітніх закладах сектору безпеки й

<sup>282</sup> Затверджені стандарти вищої освіти. Див. за посиланням

<https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>283</sup> Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Бестік М. Женева, 2011. 52 с.

<sup>284</sup> Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Тамара Марценюк за участі Олени Богдан. К.: Основи, 2017. 256с. Стр.8-9.



оборони спеціалізовані курси з гендерної проблематики не викладаються. Ця проблематика радше представлена у темах соціології, правознавства, політології, психології й педагогіки, філософії тощо.

Які плюси та мінуси запровадження гендерної компоненти у традиційні навчальні курси?

Серед позитивних факторів слід вказати можливість міждисциплінарного висвітлення питань, здатність презентувати гендерну тематику у розрізі питань, які вивчаються тим чи іншим навчальним курсом; ознайомлення та вивчення різних рівнів цих проблем; врахування специфіки майбутньої професії, окреслення особливостей організаційної гендерної культури тощо.

Попри позитивні моменти застосування такого підходу, існує низка ризиків й пересторог. Зокрема, фахівці з гендерної проблематики, виокремлюють такі: слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування (гендерна проблематика традиційно доволі широко представлена у викладанні правових дисциплін, на другому місці розташована психологія, проте в інших науках є лакуни, які зовсім не мають гендерних складових. Це стосується управлінських наук, широкого кола гуманітарних дисциплін тощо), неоднорідне охоплення «спеціальних» (торгівля людьми, насильство у сім'ї, участь в миротворчих операціях) і «загальних» тем (засади гендерної політики, комплексні підходи до реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)<sup>285</sup>. В ідеалі найоптимальнішим шляхом може бути поєднання обох підходів, коли окрема тема у спеціалізованому курсі з гендерної проблематики може компенсувати те, що не охоплено гендерними компонентами окремих предметів. Питання «для чого навчати» пов'язане із формуванням та розвитком освітніх компетентностей, які були розглянуті у попередніх розділах.

Предметом подальших міркувань буде пошук відповідей на питання: як навчати. Мова йде про пошук ефективних методів викладання гендерної проблематики в освітніх закладах сектору національної безпеки і оборони. З'ясуємо, насамперед, що таке метод.

*Метод навчання (від грец. – спосіб пізнання, шлях дослідження) – це упорядковані способи діяльності суб'єктів навчальної діяльності, спрямовані на ефективне розв'язання навчально-виховних завдань.*

Науковці, які працюють у сфері дидактики та педагогіки-практики виокремлюють велику кількість методів навчання. Їх різноманітність вказує, з одного боку, на необхідність розв'язання у процесі навчальної діяльності чималої кількості різнопланових завдань освітнього процесу, а з іншого, передбачає врахування у викладацькій роботі складної природи людини, її унікального внутрішнього світу. А тому шаблонний, уніфікований набір методів

---

<sup>285</sup> Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання, Олена Сулова. Київ, 2018. 26 с. С. 2-4. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/vykladanna\\_GT.pdf](http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

викладання навряд чи буде ефективним й релевантним. Які з них мають бути пріоритетними у викладанні гендерної проблематики? Звісно, відповідь на це питання не буде однозначною. Скільки викладачів, стільки думок, стільки власних поглядів й підходів. Кожен/кожна у прагненні удосконалити свою практичну діяльність буде виходити із власних уподобань (того, що найбільше вдається, що непогано освоєно й чим користуються повсякчас тощо). Окреслимо основні положення у виборі й використанні методів викладання гендерної проблематики. Вони будуть ефективними й затребуваними у доборі конкретним викладачем власного методичного інструментарію навчальної діяльності.

*У виборі й створенні власного методичного інструментарію викладач має враховувати таке:*

- *врахування ідей пріоритетності творення нових знань, а не споживання готової інформації;*
- *розвиток уміння комплексно, контекстуально розглядати проблеми й окреслювати нові у звичних для людини ситуаціях;*
- *здатність здійснювати шляхом залучення у освітню діяльність особистісного досвіду та життєвих практик суб'єктів навчання;*
- *пошук можливостей до самовиховання й самотрансформації суб'єктів навчального процесу з метою реалізації власного життєвого потенціалу;*
- *врахування цілісної, складної природи людини в конструюванні освітніх практик;*
- *сприяння розвитку критичного мислення й становленню нового образу мислення, адекватного світу, який би поєднував непоєдане<sup>286</sup>.*

Мова йде, по-перше, про необхідність створення такого освітнього середовища, у якому, з одного боку, буде використаний різноманітний спектр навчального ресурсу. Методи отримання нових знань будуть розглядатися не як конкретний спосіб навчальної взаємодії, а як загальна програма дій. З іншого боку, освітнє середовище орієнтуватиме людину на постійне творення нових знань, переосмислення вже набутих, розвиток пошукових інтенцій, здатність самостійно формулювати проблеми й самостійно приймати рішення, бути творчою та винахідливою.

По-друге, увага акцентується на саморозвитку та самотрансформації людини. Релевантним в освітній діяльності є переосмислення знання не з позицій усталеного досвіду, а на основі критичної рефлексії. Такий підхід здатний запропонувати нове бачення й розуміння проблем, виходячи з перспектив майбутнього. Навчальний процес постійно регенерується і перетворює тих, хто до нього залучені, виходячи із майбутніх можливостей, тобто у контексті того,

---

<sup>286</sup> Дидактика у контексті цивілізаційного переходу: філософсько-методологічне обґрунтування. Ганаба С.О. Філософія освіти. автореф. десерт. на здобуття наук. ступеня доктора філос. наук. К., 2005. 38 с.



хто і ким може бути<sup>287</sup>. Відповідно навчання слід розглядати як активну творчу комунікативну дію. Вона пов'язана не лише з передачею нових знань, а й творенням й спільним обміном новим інформаційним ресурсом. Очевидно, що отримані знання не є «відчуженими» від потреб та інтересів учасників і учасниць освітньої взаємодії. Знання, які створюються під час навчальної взаємодії є особистісно значимими. Навчальний процес розуміється як процес самопізнання й розвитку освітньої взаємодії та соціального середовища, у якому вони перебувають. Прикладом можуть слугувати методи інтерактивних технологій, як от: «мозковий штурм», «власне цілепокладання», «акваріум», «ажурна пилка», різні рольові ігри тощо. Зокрема, ілюстрацією ефективного опрацювання інформації є діаграма Вена (має вигляд двох чи більше кіл, які частково накладаються одне на одне так, що утворюється спільний простір. Та частина діаграми, яка обмежена лівим колом, використовується для запису властивостей, які є характерними виключно для першого об'єкта. Відповідно та частина діаграми, що обмежена тільки правим колом, призначена для запису властивостей другого об'єкта. Перетин кіл використовується для запису загальних властивостей).

Приклад використання: 1) Прочитайте уривок тексту, заповніть діаграму Вена, визначивши відмінність між старими суспільними ролями жінки Барбі й Берегині та новими сучасними образами жінки - пожежниця, снайперка. 2) Поміркуйте, чому така зміна ролей отримала назву «гендерний розпад».

*“...Три місяці Євромайдану й п'ять років війни, яка й досі триває, потребували від суспільства такої кількості фінансових й людських ресурсів, що самі лише чоловіки не змогли б стільки забезпечити. Фактично мобілізація суспільства на нові важливі для нього процеси стала структурним чинником перетворень у соціальних ролях чоловіка й жінки. Філософиня Тамара Злобіна називає цей процес «гендерним розпадом» - коли відмирають старі гендерні ролі Барбі (гламурної жінки) й Берегині (жінки, котрі виконують репродуктивну працю вдома) і в суспільній свідомості закріплюються як нова норма емансиповані образи жіночності...”<sup>288</sup>.*

Такий підхід у викладацькій діяльності передбачає високий ступінь дидактичної свободи, фокусує зміст методів на унікальності у пізнавальній діяльності тих, хто навчається. Необхідно зазначити, що варіативність не є

---

<sup>287</sup> Філософія дидактики: контексти, стратегії, практики, Ганаба С. О. Монографія. Суми: Університетська книга, 2014. 334 с.

<sup>288</sup> Як жінки змінили українську армію, Гриценко Г., з веб-сайту Гендер в деталях. Див. за посиланням <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

наперед спроектованою чи завчасно передбаченою у доборі інформаційного ресурсу, способах організації навчання, методах її реалізації тощо. Викладання гендерної проблематики реалізується у природний спосіб, спираючись на комплекс інтелектуальних здібностей, фізіологічних особливостей, психічних нахилів тощо.

Наступним орієнтиром у доборі методів викладання гендерної проблематики у освітніх закладах сектору безпеки і оборони є відхід від розуміння того, що традиційний підхід є єдино можливим у педагогіці. Його суть полягає у тому, що система освіти має допомогти людині пристосуватися до наявних соціальних відносин. Вона ґрунтується на принципах лінійності в освіті, знання в стилі «pret-a-porter», тобто «готового знання». Як результат навчальний процес прагне прищепити тим, хто навчається, некритичне сприйняття соціального порядку. Заняття імпліцитно передбачені у навчальних програмах та способах організації освіти. Роль слухачів ««знати своє місце і тихо сидіти у ньому»<sup>289</sup>.

Викладання гендерної проблематики орієнтує учасників освітнього процесу на уміння застосовувати гендерний підхід в аналізі конфліктних ситуацій, які можуть виникати як у професійній діяльності, так і у соціально-побутовій сфері, відстоювати власні права, уникаючи гендерної дискримінації, знаходити раціональні способи вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з сексуальним насильством тощо. Звісно, варіантів розв'язання конфліктних ситуацій у дидактиці гендерної освіти існує багато.

*«...ситуація підживлюється гендерними упередженнями та стереотипами, які є одним із «бастіонів» гендерної нерівності. Вони впливають на реальну ситуацію навіть тоді, коли законодавство вимагає іншого підходу. Стереотипи дуже поширені у трудових відносинах. Для гендерних бар'єрів на ринку праці існує низка метафор «скляна стеля», «липка підлога», «скляний підвал» - так називають спеціальні прояви дискримінації проти жінок і чоловіків на робочому місці. Жінки опиняються між двома вогнями - між «скляною стелею» і «липою підлогою», що чіпляють їх і не дають самореалізуватись. «Липка підлога» - це низькі зарплати, які лишають мало шансів піднятися вище. «Скляна стеля» - стосується більше стереотипів, які не створюють начебто помітних бар'єрів для просування, але й не дають рухатися вперед. «Скляний підвал» - кидає чоловіків на найризикованіші та найнебезпечніші*

---

<sup>289</sup> Звільнення від шкіл, Іван Ілліч [Illich, Iván Deschooling Society], 1971 р., ISBN 978-0-06-012139-6.

*роботи. Понад 90% усіх смертельних випадків, пов'язаних із професією, трапляються з чоловіками»<sup>290</sup>.*

1. Чи погоджуєтеся Ви з позицією авторів щодо існування гендерних бар'єрів у професійній діяльності? Обґрунтуйте.
2. Доберіть приклади життєвих ситуацій для ілюстрації гендерних бар'єрів.
3. Поміркуйте над прикладами, які б свідчили про ліквідацію гендерних бар'єрів у професійній діяльності.

Пропонується більш детально розглянути концептуальні підходи, які допоможуть зорієнтуватися у доборі методичного інструментарію.

Ефективною у ракурсі зазначених вище міркувань є концепція трансформативного навчання. Її засадничою ідеєю є переосмислення знання не з позицій усталеного досвіду, а на основі критичної рефлексії.

*Один із фундаторів концепції трансформативного навчання є американський дослідник Дж. Мезіроу. У своїх теоретичних міркуваннях він виокремив етапи переосмислення знань з позицій трансформативності, зокрема: дезорганізуюча дилема; самоаналіз; критична оцінка і відчуття відчуження; невдоволення досвідом інших; пошук варіантів нових способів поведінки; формування впевненості у межах нових способів поведінки; планування образу дій; набуття знань для здійснення планів; експериментування з новими соціальними ролями; реінтеграція у суспільстві<sup>291</sup>.*

У чому полягають особливості трансформативного характеру навчання? По-перше, концентруються зусилля на проектуванні стратегій навчальної діяльності. Його роль не обмежується конкретними дидактичними побудовами на кшталт, що й як слід розказати, у якій чіткій послідовності має бути виклад навчального матеріалу і конкретно який результат має бути досягнутий тощо. Такий характер навчання задає лише орієнтири. По-друге, його евристичний потенціал залежить від руху та процесу саморозвитку. Як тільки задані орієнтири вичерпують свої можливості, навчальна діяльність спрямовується на пошук в окреслених умовностях прогалін, нових можливостей для подальшого розвитку й удосконалення. Навчальне середовище постає як гнучке, можливісне й, водночас, складне середовище, яке перебуває у постійному саморозвитку.

Як приклад можна використати методику проведення структурних вправ, які сприяють зміцненню позитивної поведінки людини, розвитку її інтелекту й

---

<sup>290</sup> Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Колектив авторок. Київ, 2017. 264 с. С. — 9. Див. за посиланням <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>291</sup> Огляд теорії трансформативного навчання. Мезіроу, Дж. У: Сучасні теорії навчання: теоретики навчання...із власних слів.[Mezirow, J. Overview of transformative learning theory. In: Contemporary theories of learning: Learning theorists...in their Own words], К. Illeris, 2009 р. С. 90–105.

мислення, формують людські стосунки. До структури методу належить компонент «соціальної взаємодії», відповідно з яким кожній й кожному надаються можливості проявити свої знання, вміння у практичній діяльності й отримати схвалення. Більш детально ознайомитися із методикою проведення структурних вправ та можливостями ефективного використання у навчальному процесі можна у посібниках «Уповноважувальна освіта»<sup>292</sup> та «Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання»<sup>293</sup>.

Релевантними у вирішенні навчальних завдань гендерної проблематики є методи критичного мислення. Варто зазначити, що етимологія словосполучення критичне мислення пов'язана із спеціальним типом мислення (міркувань), орієнтованим на всебічний розгляд характеристик явищ реальності, їх оцінку з метою виявлення хиб, вад, помилок, а також позитивних, раціональних аспектів<sup>294</sup>. Чіткого визначення поняття «критичне мислення» у науковій літературі немає. Дослідники презентують низку своїх міркувань щодо пояснення цього поняття.

*Критичне мислення з грец. «мистецтво аналізувати» - це наукове мислення, суть якого полягає в ухваленні ретельно обміркованих та незалежних рішень.*

*У психолого-педагогічній літературі з проблем розвитку особистості виокремлюють такі властивості критичного мислення:*

**1. Усвідомленість** – є суттєвою рисою критичного мислення. Усвідомлення людиною власних розумових дій уможливорює реалізацію інших властивостей критичного мислення, які спираються на неї та витікають з неї. Усвідомленість – це основа критичного мислення.

**2. Самостійність** – передбачає уміння людини ставити нові завдання, добирати варіанти їх вирішення, не користуючись допомогою інших людей. Ця риса особистості є досить важливою з огляду на те, що дозволяє реалізовувати уміння людей здобувати нові знання, оволодіти новими способами пізнавальної та практичної діяльності. Самостійність породжує рефлексивність та цілеспрямованість.

**3. Рефлексивність** – є формою теоретичної діяльності людини. Вона спрямована на осмислення власних дій й усвідомлення своїх почуттів, думок тощо. Як принцип людського мислення вона спрямовується на

---

<sup>292</sup> Уповноважувальна освіта / від. ред. О. Сулова. Київ, 2006. 70 с. Див. за посиланням <http://www.wicc.net.ua/media/manual3-ukr.pdf> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>293</sup> Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання / Олена Сулова. Київ, 2018. 26 с. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/vykladanna\\_GT.pdf](http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>294</sup> Навчаємо мислити критично: пос. для вчителів / автори-укладачі О.І.Пометун, І.М.Сущенко. Дніпро: ЛІРА, 2016. 144 с. С. — 78.

*предметний та критичний аналіз змісту самого знання й методів пізнання. Рефлексувати – значить звертати свідомість на саму себе.*

**4. Цілеспрямованість** - породжується рефлексією. Цілеспрямовану діяльність може здійснювати лише індивід, здатний відрізнити себе від власної діяльності (поглянути на свою діяльність з боку). Оцінка є ключовим моментом критичності мислення, оскільки вона завжди здійснюється відповідно до критеріїв і передбачає співвіднесення реальності з певним ідеалом (стандартом), визначення ступеня їх відповідності.

**5. Обґрунтованість.** Рефлексія також породжує обґрунтованість, оскільки розглядає форми мислення та його підстави, виявляє межі достовірності та застосування шляхом критичного аналізу знання та методів пізнання.

**6. Контрольованість.** Ще одним наслідком рефлексії є контрольованість мислення. Пильна увага до процесу розмірковування та співвіднесення його з цілями, цінностями та нормами і є контролем.

**7. Самоорганізованість.** Контроль в свою чергу породжує самоорганізацію, самозміну. Рефлексувати - означає звертати свідомість на саму себе, розмірковувати над своїм психічним станом, а тому й впливати на самого себе<sup>295</sup>.

У чому полягають особливості впровадження технологій критичного мислення у практику освітньої діяльності? По-перше, вони спрямовують людину на пошук й перевірку важливої для неї інформації, по-друге, запровадження цих технологій дозволяє учасникам й учасницям освітньої взаємодії відокремлювати помилкову інформацію від достовірної, оцінити кожен варіант й обрати для себе найбільш оптимальний, по-третє, дозволяє формувати логічно обґрунтовані судження.

Засадничою ідеєю у розвитку критичного мислення є наявність проблемної ситуації. Наявність проблеми у навчанні зумовлює побудову навчального процесу у практиках діалогу, культивує зацікавлення, рефлексивність пошуку, творчі інтенції. Якими є ознаки проблемної ситуації? Насамперед, вони породжуються браком достовірної інформації, а також її суперечливим характером. Також виникненню проблемної ситуації сприяє наявність протиріч, різних позицій й підходів до вирішення того чи іншого навчального завдання. Миттєво проблемну ситуацію розв'язати не можливо, вона потребує пошуку інформаційного ресурсу. Як ефективно вирішувати проблемні завдання? Єдиного підходу чи алгоритму тут не існує. Релевантними є індивідуальні

---

<sup>295</sup> Педагогіка свободи: Етика, демократія і громадянська мужність, Фрейре П. Пер. з англ. О. Демянчука. Київ: Видав. Дім «КМ Академія», 2004. 120 с.

підходи й бачення кожної конкретної ситуації. Та все ж, певні кроки можна окреслити.

Першим кроком у вирішенні проблемної ситуації є уміння чітко сформулювати проблемне запитання, так би мовити зацентувати увагу на нез'ясованому. Йдеться про те, що зустрівшись з протиріччями учасник/учасниця навчальної взаємодії прагне зрозуміти, у чому вони полягають, яким чином й чому виникли тощо. Наступним кроком у вирішенні проблеми є чітке формулювання допоміжних запитань, які допоможуть «розплутати проблему». Таким чином, крок за кроком можна вирішити проблемне запитання.

Прикладом практичного розгляду проблемних питань може слугувати низка вправ з посібника «Уповноважувальна освіта». Зокрема, вправа «Яким ми бачимо мир і не мир?» має на меті поглянути на світ з позицій мирного і насильницького застосування предметів, «А що, якщо... (рольові ігри)» має на меті виробити спроможність зробити вибір й відстояти прийняте рішення<sup>296</sup>.

Під час роботи над проблемною ситуацією є можливими декілька варіантів. Перший варіант передбачає роботу над проблемною ситуацією, яка формулюється безпосередньо викладачем на початку заняття. Другий варіант передбачає пошук й формулювання учасниками навчального процесу проблемної ситуації під час розгляду навчального матеріалу. Третій варіант є найбільш креативним. Він передбачає пошук проблемних ситуацій й відповідно шляхів їх розв'язання за умови, що матеріал є знайомий й зрозумілий учасниками освітньої взаємодії. Цей варіант є продуктивним з огляду на те, що дозволяє позбуватися шаблонів та стереотипів у навчанні.

### **Приклад 1:**

*«... коріння активної участі жінок у Другій світовій війні слід шукати в довоєнних стратегіях мобілізації жінок на оплачувану працю на виробництві, зокрема у важкій промисловості, у спорт і авіацію, які були складниками загального проєкту емансипації, а також до навчання оборонних заходів і надання першої медичної допомоги, які відтоді майже повністю передали жінкам. Останні дві сфери - це фактично репродуктивна праця: не та, що створює якийсь новий стан справ, а та, що відтворює необхідний. Закріплення цієї репродуктивної праці за жінками великою мірою збереглися в нормативних документах й надалі...»<sup>297</sup>.*

---

<sup>296</sup> Уповноважувальна освіта, від ред. О. Сусліва. Київ, 2006. 70 с. С. 30, 66. Див. за посиланням <http://www.wicc.net.ua/media/manual3-ukr.pdf> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>297</sup> Як жінки змінили українську армію, Гриценко Г., з веб-сайту Гендер в деталях. Див. за посиланням <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)



### **Завдання:**

Чому суспільна думка та радянське законодавство пов'язувало діяльність жінки із сферою застосування репродуктивної праці? Які аргументи Ви можете навести для спростування такого підходу?

### **Приклад 2.**

*«...Унаслідок традиційних стереотипів про чоловіка, який захищає жінок і виконує продуктивну працю, тоді як жінка виконує репродуктивну - не лише народжує й виховує, а й обслуговує, - розподіл доступних для чоловіків і жінок посад в ЗСУ було чітко гендерно марковано аналогічно із ситуацією на цивільному ринку праці. Жінка могла бути медичкою, кухаркою, швачкою, начальницею бані, виконувати інші типи репродуктивної праці, але не могла бути стрільцем, гранатометником чи командиром екіпажу, тобто обіймати командні і бойові посади. Обмежений доступ до військової освіти, необхідної для офіцерських посад, створював «скляну стелю...»<sup>298</sup>.*

### **Завдання:**

Прочитайте уривок тексту й сформулюйте 2-3 проблемних завдання.

*У вирішенні проблемних завдань можна використовувати методи Сократа та Жакото.*

#### **Метод Сократа – «перевідкриття» істини.**

*Метод Сократа презентує процес «народження знань», але лише тими, хто навчається. Педагог у цьому процесі відіграє роль помічника, а не співучасника пошуку істини. Його роль полягає у тому, щоб за допомогою спеціально підібраних запитань «підштовхнути» учасника освітньої взаємодії до відкриття вже відомої наставнику істини. Викладач скеровує хід думок у правильне з його точки зору русло міркувань. Як результат відбувається вдосконалення й трансформація досвіду вже набутого педагогом, розширюється розуміння тієї позиції, якої він дотримується.*

#### **Метод Жакото – пошук нової істини.**

*Його суть полягає у тому, що педагог здобуває знання разом з тими, кого навчає, граючи роль своєрідного незнайка. У процесі навчання він не виступає як оракул істини, яку має презентувати за допомогою низки спеціальних вправ чи алгоритму дій. Навпаки, наставник відкриває і навчає того, чого навчився сам у процесі освітньої взаємодії з суб'єктами навчання. Він разом з ними рефлексує щодо отриманого досвіду й*

---

<sup>298</sup> Як жінки змінили українську армію, Гриценко Г., з веб-сайту Гендер в деталях. Див. за посиланням <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)



*життєвих цінностей, використовує чуттєво-емоційну сферу, розкриває творчий потенціал тощо у пошуку відповідей на окреслену проблему. У такий спосіб педагог є співучасником народження істини*<sup>299</sup>.

Об'єднавчою площиною для величезного різноманіття методів технології критичного мислення є розуміння інформаційного ресурсу. Саме розуміння й осмислення інформації сприяє рефлексії, аналізу й синтезу, спростуванню й узагальненню.

Наступною особливістю є розуміння того, що діалог не підлягає законам «тотожності», а є взаємодоповненням «іншостей», що визнаються самоцінними та вартісними. Варто зауважити, що використання у освітній діяльності комунікативних стратегій є актуальним й затребуваним в умовах інформаційної й гібридної війни, розвитку мультикультурних тенденцій сучасного світу тощо. Викладання гендерної тематики вимагає від учасників освітньої взаємодії уміння вести дискусію, налагоджувати діалог між протилежними, інколи дуже суперечливими поглядами на ту чи іншу проблему, намаганнями перенести розмову у площину особистісного тощо.

Фахівці з гендерних питань звертають увагу на те, що для успішних комунікацій не достатньо просто навчатися говорити<sup>300</sup>. Слід пам'ятати, що ефективна комунікація – це і наука, і мистецтво, як і будь-яка інша гуманітарна дисципліна<sup>301</sup>. Використання методів комунікативних технологій у викладанні гендерної проблематики дозволить залучити учасників освітньої взаємодії до активного процесу пізнання світу, долати закостенілість знанневих форм, їх зорієнтованість на трансляцію увіковіченого досвіду минулого. Знання розглядаються як творчий продукт учасників діалогової взаємодії. Вони постають відкритими постійному перегляду та переоцінці, а тому є процесом, а не результатом. У цьому контексті знання набувають ознаки плюральності, прогресування, інтердисциплінарності.

У практиках діалогу суб'єкти освітньої взаємодії орієнтуються не лише на уміння слухати, а й чути себе й *інших*. Діалог розглядається як особливий вид комунікацій, у якому відбувається не злиття самотніх внутрішніх світів, а творення злагодженого багатоголосся.

Таким чином, гендерна освіта розуміється як знання, що перебувають у пошуку та безперервному прогресі. Освіта не закінчується здобуттям кінцевого завершеного результату. Вона рефлексивна, оскільки закінчується усвідомленням процесу своєї діяльності, розглядом та оцінкою її форми.

---

<sup>299</sup> Універсальний метод учителя-незнайка, або емансипація через навчання, Шевчук Д. Філософія освіти. №2. 2013. С. 159-165.

<sup>300</sup> Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання, Олена Сулова. Київ, 2018. 26 с. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/vykladanna\\_GT.pdf](http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>301</sup> Там само.

Гендерна освіта є відкритою системою, в якій встановлюють відносини: «я – для себе», «інший – для себе», «інший – для мене», «я – для іншого» (М. Бахтін), спонукають виявляти себе не через Іншого, а через творення власної індивідуальності. Релевантними альтернативами у викладанні гендерної проблематики є сукупність особистісно-орієнтованих методологічних підходів та концептуальних ідей, як то: прогресивна освітня теорія Дж. Дьюї, гранична педагогіка Г. Жиру, критична педагогіка І. Ілліча, П. Фрейре та інші. Її представники продемонстрували, що освітні інституції є не засобом пристосування людини до суспільства, а основним засобом відтворення виробничих відносин. Освіта є практика свободи. Завданням суб'єктів освітнього процесу стає пошук знання – сумісне його творення й народження.

З огляду на зазначені вище зауваги викладання гендерної проблематики пропонує низку нових методик, підходів, а саме ситуативні завдання, рольові ігри, психологічні тренінги тощо. Їх використання необхідне й важливе з огляду на ту обставину, що гендерна освіта покликана надавати тим, хто навчається не просто знання, а й нестереотипне мислення й спосіб поведінки. Їх творення та реалізація ґрунтується на таких критеріях: «включеність» у навчальний процес, інтерактивність, кооперативність; створення знання, що є релевантним для досвіду тих, хто навчається; демократичність; подолання ієрархій, залучення до освітнього процесу різних верств населення, сприяння рівності; критичний підхід до домінуючих стереотипів, відмова від нудного монотонного викладання та перехід до діалогу; орієнтація на дослідження; орієнтація на дію, як змінити владні відносини, як обрати шлях, що зумовить соціальні зміни.

Однак поряд із пошуком й втіленням у практичну діяльність нових методів не варто забувати про використання й модернізацію традиційних, які використовуються у викладацькій діяльності багато років поспіль. Зокрема, мова йде про лекцію як метод навчальної діяльності. Дослідниками вона розглядається як систематичний й послідовний виклад навчального матеріалу чи будь-якого питання, теми, розділу. Попри низку нарікань на її низьку ефективність в отриманні нових знань, можливості альтернативного отримання інформаційного ресурсу у соціальних мережах тощо вона залишається пріоритетним методом трансляції навчального матеріалу. Які можуть бути варіанти її модернізації, зокрема у викладанні гендерної проблематики? Насамперед, зосередження уваги викладача на висвітленні певного питання, інтерпретації його у різних наукових джерелах, роз'яснення розбіжностей, урахування й аналіз різних аргументацій. Такий підхід сприятиме організації лекційного викладу матеріалу у проблемному ключі. Викладач сконцентруватиме свою увагу не стільки на передаванні певної суми знань, скільки на розгляді проблем, пов'язаних з відповідною темою. Лекція сприйматиметься як творчий процес, який спрямовується на задоволення індивідуальних запитів тих, хто навчається, стимулюватиме їх до самостійної

роботи в окресленій проблематиці. У цьому ракурсі міркувань є ще один момент, який заслуговує на увагу. Відхід у викладацькій діяльності від авторитарних методів викладання, які передбачають нав'язування думки викладача, визнання його позиції єдино правильною, приховану маніпуляцію світоглядними позиціями тих, кого навчають.

Важливим компонентом навчального процесу є «прихований навчальний план».

*«Прихований навчальний план» стосується неписаних, неофіційних та часто ненавмисних уроків з цінностей та перспектив, які учні вивчають у школі. Він складається з неявних академічних, соціальних та культурних повідомлень, які передаються учням під час навчання в школі.*

Звичайний навчальний план відкритий, він має чіткі й конкретні цілі. Прихований навчальний план впливає на учасників/учасниць навчальної взаємодії опосередковано, примушуючи їх приймати нав'язану їм інформацію, роль, стереотипи, ціннісні оцінки. Як ілюстрація прихованого навчального плану гендерна асиметрія у військових вищих навчальних закладах. Мова йде про фактично диспропорцію кількісного складу дівчат та юнаків у підготовці спеціалістів різного профілю. Ця диспропорція відображає нерівність у цій сфері за статевою ознакою. У гендерному аналізі системи вищої освіти представляють гендерні відмінності у виборі майбутніх спеціальностей. Кількісно жінки переважають на спеціальностях за напрямками соціальні науки, охорона здоров'я, освіта й педагогіка, а чоловіки більше представлені у інформаційній безпеці, фізико-математичних науках, геології тощо<sup>302</sup>.

Згадані методи навчання спрямовані на підвищення самосвідомості: створення знання є колективним процесом; діалог сприяє навчанню; емоції й особиста зацікавленість не чинять опір розумінню та навчанню; кожен/кожна може чогось навчатися, ґрунтуючись на особистому досвіді та ідеях інших. Основні пріоритети таких підходів: проблемно-орієнтована освіта, антропологічне тлумачення культури, концепції людської гуманності, формування критичної свідомості та новий ідеал викладача.

### **5.3. Практика інтеграції гендерного компоненту у дидактиці**

Гендерна освіта в загальному розумінні передбачає вивчення сукупності відносин жінок і чоловіків у суспільстві. Це стосується традицій, формальних і неформальних правил та норм, які визначаються місцем і становищем чоловіків та жінок в суспільстві. Тому інтеграція гендерних підходів в освіті вимагає введення спеціальних предметів і спецкурсів з гендерної проблематики. Але не

---

<sup>302</sup> Гендерний вимір сучасної військової освіти, Фінікін Г. І. Гілея. № 2.2013. С.34-45.

менш важливим є впровадження гендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Різні навчальні дисципліни мають різний потенціал щодо здійснення інтегрування принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також засад гендерної рівності в освітній процес закладів освіти сектору безпеки і оборони. Це **перше**, на що потрібно звернути увагу, розробляючи стратегію впровадження гендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Знання про гендер – це відображення у свідомості персоналу сектору безпеки і оборони явищ, фактів дійсності, їх зв'язків, властивостей та відносин щодо забезпечення принципу рівних прав і можливостей чоловіків і жінок. Відтак, уміння щодо забезпечення згаданого принципу – це здатність робити щонебудь, зумовлена набутими знаннями про рівні права і можливості жінок і чоловіків та досвідом.

Навчання майбутніх фахівців та фахівчинь сектору безпеки і оборони за будь-якою спеціальністю рівня бакалавра включає цикл гуманітарних та соціально-економічних дисциплін. До них, як правило, відносять такі навчальні дисципліни: «Українська мова за професійним спрямуванням», «Історія української культури», «Філософія», «Релігієзнавство», «Соціологія, політологія», «Педагогіка та психологія», «Іноземна мова». Оскільки зазначені навчальні дисципліни є загальнонауковими, їх віднесено до нормативної складової навчальних планів. Вивчення таких дисциплін формує світогляд майбутніх фахівців та фахівчинь, сприяє усвідомленню ролі та місця людини у суспільстві, її соціальних можливостей.

*Програма вивчення «Української мови за професійним спрямуванням» може включати тему «Фемінітиви, їх застосування в секторі безпеки і оборони».*

*Навчальна дисципліна «Соціологія» може мати теми «Соціологія сім'ї», «Соціологічний аналіз інституту сім'ї та шлюбу» (Сім'я як соціальний інститут та мала соціальна група, гендерно-рольова диференціація сім'ї, тенденції розвитку сучасної сім'ї).*

*Навчальна дисципліна «Педагогіка та психологія» може включати такі теми:*

*Психологія особистості керівника прикордонного персоналу.*

Сутність та зміст управлінської діяльності керівника. Концепції керівництва (лідерства), гендерні особливості керівника (лідера). Характеристика лідерства.

*Вплив гендерних особливостей персоналу на:*

- формування та використання стилів керівництва;
- мотиваційну сферу особистості керівника;
- управлінські ролі керівника;
- принципи роботи керівника з підлеглими.

Психологія управлінського впливу. Психологічні основи прийняття рішень. Механізми розвитку особистості керівника. Комунікативний потенціал особистості керівника.

*Тема: Особливості управлінської діяльності. Основи здійснення управлінського впливу керівника на підлеглих з врахуванням гендерних особливостей.*

Психологічна характеристика колективу.

Психологія планування та добору різних категорій персоналу.

Оцінка діяльності різних категорій персоналу.

Особливості керування підрозділом та мікрогрупами в умовах професійної діяльності.

Чинники психологічного впливу на імідж персоналу.

Сутність та зміст управлінської діяльності щодо згуртування підрозділів, формування прийнятного соціально-психологічного клімату в підрозділах.

*Тема: Психологічна характеристика та аналіз конфліктів.*

Конфлікти у підрозділі сектору безпеки і оборони: характеристика видів конфліктів. Психологія особистості в конфлікті. Аналіз конфліктних відносин з різними категоріями персоналу (гендерний аспект). Особливості конфліктів за типами: начальник-підлеглий, підлеглий-підлеглий (з урахуванням гендерних аспектів). Фактори впливу, що спричиняють конфліктні відносини під час службових обов'язків з громадянами різних країн та методика їх вирішення. Конфлікти у сім'ях персоналу: характеристика та аналіз (вплив гендерної проблематики на конфлікти). Управлінсько-комунікативна некомпетентність керівника як джерело конфлікту. Основні правила спілкування керівника з підлеглими (особливості гендерних питань у в спілкуванні).

*Тема: Психологічне забезпечення правопорядку та дисципліни.*

Сучасні вимоги до організації психологічного забезпечення дисципліни та правопорядку. Дисциплінарна практика. Причини виникнення негативних явищ у прикордонних колективах (гендерний аспект). Прояви порушення дисципліни. Методика проведення дисциплінарного розслідування. Основні критерії оцінки стану дисципліни та правопорядку. Методика аналізу стану дисципліни та дисциплінарна практика. Керівні документи з організації психологічного забезпечення дисципліни та правопорядку в секторі безпеки і оборони.

*Тема: Організація та проведення індивідуально-виховної роботи у підрозділах.*

Вимоги до організації та проведення індивідуальної роботи в сучасних умовах. Зміст та організація індивідуальної роботи (розглядається гендерний аспект). Методи вивчення персоналу: спостереження, ознайомлення з документами, аналіз повсякденних дій, узагальнення

незалежних характеристик, анкетування. Методика проведення індивідуальної роботи з різними категоріями персоналу сектору безпеки і оборони (з урахуванням гендерних розбіжностей).

*Тема: Культура взаємин персоналу сектору безпеки і оборони.*

Сучасні вимоги до культури взаємин персоналу. Поняття культури взаємин та її структурні елементи. Напрямки роботи з персоналом щодо формування культури стосунків персоналу сектору безпеки і оборони. Сутність і зміст спілкування. Спілкування офіцера з підлеглими (розглядається гендерний аспект). Спілкування офіцерів з підлеглими в екстремальних умовах (з урахуванням гендерних особливостей).

Культура міжособистісного спілкування. Проблеми у спілкуванні (з урахуванням гендерних відмінностей). Шляхи формування культури спілкування персоналу сектору безпеки і оборони. Відомчі стандарти культури поведінки персоналу сектору безпеки і оборони, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Навчальні дисципліни правового блоку забезпечують отримання знань з основ національного та міжнародного законодавства щодо питань гендерної рівності.

*Навчальна дисципліна «Соціальний захист персоналу».* Реалізація законодавства з охорони материнства та дитинства. Принцип рівності прав чоловіків та жінок у проходженні військової служби. Реалізація принципу рівності прав жінок та чоловіків у трудових відносинах. Права жінок у сімейних правовідносинах: особистих немайнових та майнових відносинах. Повноваження Міністерства юстиції щодо реалізації принципу гендерної рівності в нормотворчому процесі.

*Навчальна дисципліна «Міжнародно-правовий механізм захисту прав людини».* Права жінок, їх реалізація і захист. Історичні етапи розвитку прав людини (зокрема жінок) і становлення процедур їх захисту. Сучасні міжнародні норми, що регламентують права жінок та їх захист. Специфіка функціонування міжнародних процедур захисту прав людини. Універсальні міжнародні засоби захисту прав людини. Захист прав людини на регіональному рівні. Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини. Захист прав людини в період збройних конфліктів. Особливості міжнародно-правового захисту окремих категорій осіб.

Обов'язковим є введення до змісту програм гуманітарних та соціально-економічних дисциплін гендерної складової.

Важливою є позиція викладачів, їх досвіду. Для того, щоб впроваджувати гендерну проблематику в зміст навчальних дисциплін, необхідно бути компетентними як щодо змісту самої дисципліни, так і щодо гендерної компоненти, і до методики її викладення. У зв'язку з цим доречною є підготовка

науково-педагогічного складу до навчання на засадах гендерної сенситивності. Для цієї категорії доцільно проводити окремі заняття чи спецкурси.

Результат професійно-педагогічної діяльності в сучасній психолого-педагогічній науці визначається за таким критерієм оцінки праці педагога як успішність діяльності його чи її учнів, яка визначається їх інтелектуальною, моральною, трудовою, політичною, естетичною, фізичною зрілістю. Тому результат інтеграції гендерного компоненту у викладанні має оцінюватись успішністю засвоєння персоналом сектору безпеки і оборони принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

**Друге**, це цільова аудиторія (категорія тих, для кого ці навчальні дисципліни викладаються). Для курсантів/курсанток, студентів/студенток бакалаврату інтеграція гендерного компоненту має розпочинатися із отримання знань про історію та теорію гендеру, знайомство з філософськими засадами гендерної теорії, категоріальним апаратом тощо. Курсантам необхідно надати знання в межах сучасної законодавчої бази України щодо становища, прав та обов'язків жінок і чоловіків, їх соціально-економічного статусу, дієздатності, тощо; трансформації гендерних ролей; повсякденного життя жінок та чоловіків в Україні та у світі; внеску видатних особистостей обох статей у суспільно-політичний, економічний та культурний розвиток країни у минулому та теперішньому; щодо гендерної ідентичності, гендерної соціалізації; гендерних стереотипів, гендерної експертизи, дискримінації (сексизму, расизму), насилля (психологічного, домашнього, фізичного, булінгу) та їхнього впливу на особистість й суспільство, шляхів подолання; рівності прав і можливостей чоловіків і жінок сектору безпеки і оборони України.

Для слухачів магістратури необхідно надавати більше практичних порад, активно обговорювати гендерні питання, використовувати приклади з реального життя, моделювати ситуації, що притаманні для гендерно чутливого середовища тощо, використовувати навчальний потенціал дисциплін щодо пом'якшення стереотипних уявлень про «справжнього чоловіка». Критичне обговорення матеріалу надасть слухачам магістратури можливість рефлексувати про суспільні обмеження щодо поведінки чоловіків (бути жорсткими та твердими), а також про їхній вплив на професійну діяльність у секторі безпеки і оборони. Доцільним є проведення наукових та науково-практичних заходів (форумів, конференцій, семінарів тощо) з гендерної тематики загалом, з проблем забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у структурах сектору безпеки і оборони.

Для керівників різного рівня необхідно також застосовувати більше змодельованих ситуацій, а також детально вивчати законодавчу базу, вивчати ризики, змінювати (за необхідності) ставлення до проблематики, філософію мислення. Доцільно проводити аналіз конкретних ситуацій щодо реалізації на практиці принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у



кадрових призначеннях, аналіз ситуацій, де мали місце сексуальні домагання, сексуальні переслідування, обов'язково практикувати висловлення особистої думки про певну ситуацію, вчинки колег тощо.

Обов'язковим є проходження особами, які призначаються на керівні посади сектору безпеки і оборони, перед призначенням стажування (підвищення кваліфікації) із гендерної тематики на базі закладів вищої освіти, що мають відповідні (гендерні) кафедри чи центри.

Для усунення гендерної упередженості як системи очікувань та оціночних суджень керівників щодо військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовиць-жінок важливо врахувати висновки дослідників, що на практиці в ситуації службової залежності домагання найчастіше ініціюють особи, що мають владу (займають керівні позиції або здійснюють контроль). Проте навіть серед рівних за статусами чи посадами людей трапляється чимало ситуацій сексуального переслідування жінки (жінок) з боку чоловіка або групи чоловіків. Це доводить ідею про гендерний розподіл влад між жінками і чоловіками в суспільстві, навіть якщо вони обіймають однакові посади на робочому місці<sup>303</sup>. Сектор безпеки і оборони є складовою суспільства, його представники є однією із груп суспільства. Тому перед початком викладання викладачеві необхідно вивчити ризики, притаманні саме тій аудиторії, з якою він чи вона буде працювати. Доповнити зміст навчальної дисципліни матеріалом, завдяки якому можна буде корегувати ці ризики. Зокрема такі, як несприйняття гендерної тематики значною кількістю керівників різного рівня через недостатню інформованість щодо її сутності та актуальності для сектору безпеки і оборони; поширення сталого твердження що гендерні проблеми, зокрема в секторі безпеки і оборони, відсутні; недостатній рівень підготовленості педагогічного складу до здійснення інтеграції гендерного компоненту у викладанні навчальних дисциплін.

Найголовнішим є фаховий підхід до розроблення програм навчальних дисциплін. Метою є не лише донести до курсанта (студента, слухача, керівника) певну інформацію, а й розвивати (формувати) певний світогляд щодо сприйняття політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формувати в них гендерну свідомість, культуру, гендерну поведінку, орієнтацію на паритетність відносин з жінкою; сприяти розвитку гендерної демократії та гендерної культури в суспільстві загалом, та в секторі безпеки і оборони зокрема.

**Третє**, на що потрібно звернути увагу, це методика навчальних дисциплін із гендерної тематики. Методику розуміємо як сукупність методів, які використовуються з метою впровадження гендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Метод навчання гендерній тематиці – це шлях досягнення, реалізації мети

---

<sup>303</sup> Гендер для медій. За редакції М.Маєрчик, О.Плахотнік, Г.Ярманової. К. 2017. 217 с. С. –163.

та завдань навчання гендеру. Засобами навчання є будь-яка його предметна підтримка (переконлива позиція педагога, законодавча база, методичне забезпечення тощо).

Для успішної інтеграції гендерного компоненту у викладанні цей процес має бути послідовним.

Спершу отримання знань про гендер, про рівність прав і можливостей жінок і чоловіків як загалом у суспільстві, так і в структурах сектору безпеки і оборони. Знання мають бути всебічними, глибокими, ґрунтовними та міцними. Задля цього системно у зміст різних навчальних дисциплін викладачі на підставі власного досвіду та переконань інтегрують гендерну складову. Отримані курсантами (слухачами, студентами) знання завдяки їх усвідомленню перетворюються в переконання. Це вкрай важливий етап формування цінностей і норм. Без усвідомлення гендерної теорії неможливо переконати курсанта/курсантку в її істинності. Тому місія педагога сформувати (в окремих випадках – змінити) свідомість щодо сприйняття політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Доцільно взяти до уваги поняття «інтерактивне навчання». Інтерактивне навчання – це навчання, яке відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників навчального процесу. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де усі учасники освітнього процесу (і ті, хто навчає, і ті, кого навчають) є рівноправними суб'єктами цього процесу, розуміють, що вони роблять, аналізують свої дії. Безпосередньо, сама організація інтерактивного навчання передбачає моделювання різноманітних життєвих ситуацій, спільне вирішення проблем на основі аналізу обставин та відповідної ситуації, використання рольових ігор. Усі інтерактивні технології поділяються на чотири групи: фронтальні технології, технології колективно-групового навчання, ситуативного навчання та навчання у дискусії. Серед інтерактивних методів широко використовуються такі як: мозковий штурм, мікрофон, коло ідей, робота в малих групах, «займи позицію», подорож, рольові ігри та інші. Основу методики гендерного навчання має становити саме інтерактивне навчання.

Загальна ефективність діяльності щодо впровадження гендерної проблематики в навчальні дисципліни у структурах сектору безпеки і оборони включає: ефективність розвитку мотиваційно-ціннісної сфери особистості персоналу сектору (розвиток його переконань, інтересів, спрямованості); ефективність розвитку пізнавально-логічної сфери особистості персоналу сектору (розвиток його уявлень про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків); створення доброзичливого психологічного клімату у військових колективах задля поваги один до одного; гендерно справедливу організацію групової роботи, яка полягає у почерговому виконанні ролей, призначених курсантам у групі (лідер, секретар тощо); ефективність розвитку

**операціональної** сфери (розвиток уміння регулювати на практиці забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, використовувати знання для розв'язання життєвих завдань).

Уклад життя слухачів та курсантів і обстановка, в якій організована діяльність персоналу, сприяє постійному формуванню та закріпленню базової професійної мотивації майбутніх офіцерів, їх психологічній готовності до специфіки професійної діяльності. Середовище, в якому перебувають слухачі і курсанти, коло їх спілкування з педагогами, начальниками, колегами готують їх до майбутньої професійної діяльності. Тому важливим є, щоб курсант/курсантка не лише під час навчальних занять отримували знання про рівність прав та можливостей жінок і чоловіків, але й щоб на практиці могли переконатися у дієвості цих знань.

Під час викладання гендерно-орієнтованих навчальних дисциплін важливо застосовувати такі принципи гендерної освіти, як орієнтація на співробітництво; використання діалогу; розвиток особистісного потенціалу; розвиток мотиваційної та емоційної сфер особистості. Адже єдність теорії та практики виявляється у залученні життєвого досвіду суб'єктів навчання. Гендерна освіта – це не тільки «процес, що навчає», а й «досвід, що навчає»<sup>304</sup>.

Під час навчання для успішного управління процесом інтеграції гендерного компоненту у зміст дисциплін потрібно дотримуватись правил, які дозволяють оптимізувати взаємодію викладача з курсантами (слухачами, студентами):

- формуйте почуття «Ми»,
- демонструйте спільність поглядів щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- встановлюйте особистісний контакт (візуальний, вербальний);
- демонструйте власне ставлення (посмішкою, інтонацією, будь-яким невербальним засобом) до питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- показуйте яскраві цілі спільної діяльності щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (наприклад, якщо у жінки виникають труднощі у виконанні завдань за певною посадою, необхідно проаналізувати, які саме це труднощі і яким чином можливо їх подолати);
- передавайте власне розуміння внутрішнього стану діяльності;
- виявляйте інтерес до проблем, про які Ви дізнаєтесь від курсантів (слухачів, студентів);
- створюйте ситуацію успіху (приклади з життя успішних жінок).

---

<sup>304</sup> «Компетентнісний підхід» і гендерна освіта у вищій школі / Кльоцина І. С. Актуальні питання сучасної університетської освіти: матеріали X Російсько-Американської науково-практичної конф., 14–16 травня 2007 г. СПб., 2007. С. 105–109

Важливим є використання інноваційних педагогічних технологій, форм та методів навчання, що сприяють створенню та підтримці атмосфери взаємоповаги, взаємодії та колегіальності, унеможлиблюють дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу навчальних закладів сектору безпеки і оборони.

**Четверте**, на що потрібно звернути увагу, це методичне забезпечення освітнього (навчального) процесу відповідною літературою. Якщо програма вивчення тієї чи іншої навчальної дисципліни передбачає включення до її змісту гендерної компоненти, то і методичне забезпечення може вважатися таким, що відповідає цій програмі, лише тоді, коли у ньому передбачено відтворення гендерної компоненти. Станом на сьогодні зміст програм вивчення навчальних дисциплін, з точки зору наявності гендерної компоненти, на декілька кроків випереджає наповнення методичного забезпечення навчальних дисциплін. Доцільним є проведення гендерної експертизи навчальної літератури (підручників, навчальних посібників, монографій, хрестоматій, методичних рекомендацій, практикумів, збірників, різноманітних документів тощо) (див. наступний підрозділ). Водночас слід також врахувати і те, що впровадження гендерної тематики в процес, як і в цілому наука про гендер, є молодими, а тому кожне джерело слід вивчати із застосуванням критичного мислення, навіть якщо його (джерела) авторство є відомим, знаним і авторитетним.

В секторі безпеки і оборони часто жінок і чоловіків не тільки сприймають, але й оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це гендерними особливостями і різницею у їх здібностях, відмінностями у розподілі обов'язків між ними. Ми маємо навчитися та навчити інших переосмислювати свої ролі у секторі безпеки і оборони, змінювати стереотипи, давати всьому соціально-психологічну оцінку. Важливим у зв'язку з цим є створення стабільної системи отримання знань з питань гендеру.

Доцільним є створення в навчальних закладах сектору безпеки і оборони гендерно чутливого середовища задля формування особистісної і колективної гендерної культури, розвитку критичного і аналітичного мислення персоналу, навичок публічного виступу як важливого компоненту самопрезентації та розвитку особистості й активізації комунікації, заснованій на принципі гендерної рівності як основи реалізації прав людини.

Як навчально-методичну базу для створення методичного забезпечення процесу інтеграції гендерного компоненту в навчальні дисципліни доцільно використовувати документи вітчизняної законодавчої бази в галузі освіти; електронні інформаційні ресурси Міністерства освіти і науки України; українські монографічні й періодичні видання; праці видатних сучасних учених; психолого-педагогічні дослідження, присвячені дослідженню теорії і практики гендерної освіти; різновидові наукові праці (монографії, статті, матеріали конференцій, дисертації, автореферати) та науково-популярні праці з проблем

історії освіти і педагогіки; офіційні статистичні дані; аналітичні матеріали міжнародних культурно-освітніх, громадських та освітніх організацій, діяльність яких спрямована на впровадження принципів гендерної рівності в освіту<sup>305</sup>.

#### 5.4. Гендерна експертиза навчально-методичних матеріалів

Підготовка фахівців в секторі оборони та безпеки країни потребує гендерно чутливих програм навчання, формування гендерної культури курсантів та студентів, впровадження ними гендерного підходу в подальшій професійній кар'єрі. При вирішенні завдання інтеграції гендерної складової в підготовку курсантів та студентів, необхідним стає проведення гендерної експертизи навчальних програм, підручників та посібників як одного з інструментів впровадження гендерної рівності у навчальний процес вищих навчальних закладів України.

*Гендерна експертиза - це система заходів щодо встановлення відповідності стандартам, нормам гендерної рівності у змісті навчально-методичної літератури, зокрема, у навчальних програмах, посібниках та підручниках, що гарантує спрямованість системи фахової підготовки майбутніх офіцерів сектору безпеки і оборони на рівноправність, паритетність та взаємодію між курсантами та студентами обох статей.*

При проведенні гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів слід урахувати їх відповідність гендерному підходу в сучасній освіті. Так, текстові та позатекстові (ілюстрації, методичний апарат, апарат орієнтування) матеріали мають бути позбавлені гендерних стереотипів, андроцентризму, дискримінацій за ознакою статі (сексизмів), що виявляється у:

1) паритетності представлення осіб обох статей — рівномірному співвідношенні жіночих і чоловічих образів;

2) відсутності сегрегації й поляризації за ознакою статі — навмисного розділення осіб обох статей шляхом приписування їм принципово різних форм соціальної активності, зображення їх як протилежностей, що протиставляються одна одній та начебто не мають між собою спільних рис і якостей, спільної діяльності;

3) відсутності тенденції прив'язувати різні форми активності або пасивність зображуваних людських образів до статі (як правило, активність — до чоловічої, пасивність — до жіночої);

---

<sup>305</sup> Гендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України, Кизима І.І.: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01. Львів, 2016. 226 с. С. — 9.

4) відсутності стереотипних гендерних сценаріїв, що прив'язують жіночі образи передусім до приватної сфери (сім'ї, господарства, піклування про дітей), а чоловічі — до інших, масштабніших форм соціальної активності, зображенні осіб обох статей (і дітей, і дорослих) у різноманітних (за змістом та масштабом) ролях і видах діяльності;

5) зображенні людини загалом і загальнолюдських цінностей як через образ чоловіка (що наразі домінує), так і через образ жінки<sup>306</sup>.

*Цілі гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів:*

- урахування у навчально-методичних матеріалах положень нормативно-правових актів, документів і норм, що стосуються проблем гендера та безпеки;
- втілення гендерно чутливих освітніх технологій у практику ЗВО з метою формування гендерних компетенцій у майбутніх службовців сектору безпеки і оборони;
- наявність або відсутність у навчально-методичних матеріалах показників / індикаторів гендерної чутливості та гендерної толерантності як демократичних стратегій мислення;
- висвітлення системної дискримінації жінок і чоловіків в суспільстві, у професійній сфері та деконструкція традиційних культурних обмежень за статевою ознакою.

В умовах опосередкованої комунікації, одним з прикладів якої є взаємодія курсантів та студентів з автором підручника чи посібника, центральним елементом взаємодії є комунікативне повідомлення (навчальний текст). Основна його особливість — наявність певної «концепції людини», яку сповідує автор тексту, і суб'єктивні смисли або ставлення до інформації, її авторська інтерпретація. Наявність таких смислів дає змогу реципієнтові реконструювати не тільки закладені в тексті образи людини, подані на сторінках методичних матеріалів, вони також можуть сприйматися як певні знаки. Через персоніфікований знак-символ (через справи та вчинки певної особи по відношенню до інших людей) транслюються не лише відомості про форми теперішнього життя, а й «навіюються» сценарії життя майбутнього, становлення у професії. Тож, *основними завданнями гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів є:*

- освітні (щодо ознайомлення курсантів та студентів із сучасними проблемами та перспективами наукового висвітлення гендерної проблематики; з поняттями й термінами гендерної теорії; навчання

---

<sup>306</sup> Експертиза шкільних підручників : інструктивно-методичні матеріали для експертизи електронних версій проектів підручників для учнів 8 класу загальноосвітніх навчальних закладів [посібник] / за заг. ред. О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. – К. : Педагогічна думка, 2016. – 128 с. С. — 24.

- використанню курсантами та студентами методів інформаційно-просвітницької роботи з гендерної рівності в їх професійній діяльності);
- виховні (щодо гендерного виховання курсантів та студентів на основі гуманістичних цінностей; формування гендерної свідомості та навичок гендерної чутливості у спілкуванні);
  - розвиваючі (щодо формування у курсантів та студентів професійних умінь та навичок з використання гендерного підходу у професійній та службовій діяльності; розвиток у курсантів та студентів здібності до самостійного та відповідального мислення та допомога їм у перегляді / позбавленні від гендерних стереотипів).

Для гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів доцільно використати процедуру контент-аналізу. Контент-аналіз – якісно-кількісний метод вивчення різних документів, який характеризується строгістю процедури, об'єктивністю висновків та полягає у кваліфікаційній обробці тексту з подальшою інтерпретацією результатів. В основу виділення смислових одиниць аналізу (категорій аналізу) доцільно покласти «формулу рівності», тобто визначені у науковій та правовій літературі поняття гендерної рівності, гендерної дискримінації, гендерної чутливості, гендерної толерантності, класифікацію гендерних стереотипів, механізмів, які забезпечують реальне відтворення гендерної рівності в різних сферах соціального життя, у тому числі в нормативно-моральній, інформаційній та освітній системах тощо.

*Схема здійснення гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів:*

1. Повна назва, цільова аудиторія/вікова категорія.
2. Яку частку гендерна проблематика займає у навчально-методичних матеріалах (навчальна програма дисципліни, навчальний посібник, підручник, або окремі теми, питання у програмах) винесених на експертне дослідження (бажано у відсотковому відношенні до всього тексту методичного матеріалу, який приймається за 100%).
3. Первинний аналіз тексту наданих матеріалів: наявність/відсутність гендерного забарвлення тексту, використання гендерних схем, застосування/відмова щодо усталених гендерних стереотипів, наявність/відсутність гендерної симетрії мови, що передбачає пропорційну представленість соціальних і культурних ролей обох статей та уявлень про них у різних сферах життя, наприклад: курсант/курсантка (бажано у відсотковому відношенні до цілого тексту, який приймається за 100%).
4. Проведення гендерного аналізу матеріалу, що ґрунтується на розумінні гендерних тенденцій у суспільстві та галузі професійної діяльності і використання цих знань для висвітлення наявних й латентних соціальних та професійних проблем й пошуку шляхів їх ефективного розв'язання; висвітлення гендерного аспекту в тематичних блоках програм, змістовно пов'язаних з розвитком гендерних питань в секторі безпеки і оборони.



5. Заключний етап гендерного аналізу тексту – виявлення/відсутність загального змісту, який визначає характер стереотипів в професійній діяльності, наявність/відсутність традиційних підходів до викладу матеріалу, використання загальної інформації, що не враховує/враховує інтереси представників обох статей, сприяє/утруднює трансляцію традиційних гендерних стереотипів у навчально-методичних матеріалах.

Результатом гендерної експертизи навчально-методичних матеріалів може бути експертний висновок, що містить:

- зауваження, пропозиції та висновки і зазначення доцільності/недоцільності використання наданих матеріалів у освітньо-виховному процесі вищого навчального закладу;
- висновок щодо відповідності навчально-методичних матеріалів положенням міжнародних та відомих законодавчих актів, інших документів, що стосуються гендерної проблематики в секторі безпеки і оборони.

Основними вимогами до експертного висновку є: неупередженість, об'єктивність, доброзичливість, обґрунтованість.

### **5.5. Типові помилки викладання гендерної проблематики**

Із прийняттям рішення Міністерством оборони України щодо зняття обмежень на проходження жінками військової служби на офіцерських посадах значно збільшується кількість жінок, які виявляють бажання вступити та навчатися у вищих військових навчальних закладах. Зростає відсоток жінок і в інших ВНЗ СБО. Досвід викладання свідчить про наявність проблем та помилок при впровадженні гендерної складової. Гендерна система функціонує через ряд стереотипів – стандартних моделей поведінки, які сформувалися у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче».

Головною проблемою у викладанні є наявність певних стереотипів, які можуть призвести до виникнення упередженого ставлення до жінок як військовослужбовців, що в свою чергу може сприяти проявам дискримінації щодо майбутніх офіцерів-жінок. В деяких дослідженнях професія військовослужбовця є суто «чоловічою справою», тому лише чоловіки можуть впоратися з нею, але при цьому досить часто дівчата вважають її гендерно нейтральною. Разом з професією військовослужбовця суто чоловічими вважають також спеціальності працівників внутрішніх справ<sup>307</sup>. Доводиться констатувати,

---

<sup>307</sup> Гендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь / Л. Гусякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. – Харків: Райдер, 2009. – 64 с. С. — 16-19. Див. за посиланням [https://genderindetail.org.ua/netcat\\_files/46/53/Ochyma\\_studentstva.pdf](https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Ochyma_studentstva.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

що, на жаль, досить велика кількість науково–педагогічних та педагогічних працівників ВВНЗ і ВНЗ СБО в цілому перебуває під значним впливом гендерних стереотипів, і це, безумовно, не може не відбиватися негативно на проведенні занять, ускладнює процес самоідентифікації та самореалізації курсант(ок)ів та ін.

Суто чоловічими сферами діяльності вважаються збройні сили та інші структури сектору безпеки, діяльність у великому бізнесі та великій політиці, робота, пов'язана з ризиками та небезпекою. Збройні Сили традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Згідно з опитуванням, 37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації<sup>308</sup>.

Гендерна упередженість виникає тоді, коли на підставі статі робляться припущення щодо поведінки, здібностей або уподобань людини. Наявність сильних вищезазначених стереотипів призводить до того, що людина, яка їм не відповідає, може зіткнутися з проблемами, що виникнуть не тільки зі своїми однолітками, але й з викладачами. Наявність гендерної упередженості має негативні наслідки не тільки для окремих курсантів (курсанток), а й взагалі для мікроклімату в аудиторії під час проведення занять, та у військовому колективі в цілому.

*Гендерні упередження – це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка, стосовно представників/-ць іншої статі.*

У гендерних упередженнях відображені розповсюджені норми статовоспецифічної поведінки, тому упередження виникають стосовно тих суб'єктів, які, як здається, порушують норми традиційної рольової поведінки чоловіків і жінок.

У структурі гендерних упереджень, так само як і в будь-яких інших упередженнях, можна виділити три компоненти, що відповідають трьом компонентам інших соціальних установок:

---

<sup>308</sup> Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. Видавництво “Заповіт”, с.232. Див. за посиланням [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/soc\\_gum/usoc/2006\\_5/7-12.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

- Когнітивний компонент — безпідставні упереджені думки про чоловіків або жінок взагалі, про здатність жінок чи чоловіків бути успішними в деяких сферах професійної діяльності.

Хіршфельд, Джордан, Філд, Джайлс и Арменакіс (2005) вивчали діяльність підрозділів в бойових умовах з різними пропорціями військовослужбовиць-жінок. Автори виявили, що команди з більшою кількістю жінок краще виконують завдання, навіть в традиційно чоловічому військовому середовищі. Андерсон, Лівенс, ван Дам и Борн (2006) вивчали лідерські якості військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовиць-жінок в програмі проходження служби офіцерами запасу британської армії. Ці автори з'ясували, що жінки мають кращі ораторські здібності та навички індивідуального спілкування. Цікаво, що авторами не було знайдено жодного факту гендерної відмінності в роботі щодо прийняття рішення (незважаючи на пануючу думку, що з цим компонентом повинні краще справлятися саме чоловіки)<sup>309</sup>.

- Афективний компонент — неприйняття, приниження, недооцінка, почуття огиди, відрази.

З 2001 року більше 300 000 жінок було відправлено в зони ведення бойових дій, в результаті яких більше 800 було поранено й більше 130 вбиті в бою. Для порівняння: 7500 жінок було спрямовано у В'єтнам, і тільки 8 з них загинули<sup>310</sup>.

- Поведінковий компонент — негативна поведінка, спрямована на членів/членкинь соціальної групи через членство в ній (наприклад, образи, сексуальні домагання, згвалтування та ін.).

*Онлайн-опитування, проведене Національним союзом студентів (NUS), в якому взяли участь 2156 студентів університетів, показало, що третина студентів відчували і спостерігали неадекватну поведінку під час навчання в університеті: зокрема, поведінка, спрямована безпосередньо на них, така як відверті сексуальні розмови, сексуальні коментарі і небажані сексуальні посягання. Жінки значно частіше відчували це в порівнянні з чоловіками. Більше половини студентів вважають, що в університеті жінки більш уразливі, ніж чоловіки. Жінки з більшою ймовірністю не повідомляли про негативний досвід, бо відчували, що ніхто не сприймає їх*

---

<sup>309</sup> Кількісне дослідження сприйняття жінок-керівниць у ВПС. Дисертація, представлена на часткове виконання вимог на здобуття ступеня доктора наук з менеджменту у сфері організаційного керівництва [A quantitative study of perceptions of female air force leaders. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership], Університет Феніксу, 2008 р. С. — 122., С. — 33. Див. за посиланням <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

<sup>310</sup> «Жінки на війні», Лізет Альварез, журнал «Нью-Йорк таймз апфронт» [Lizette Alvarez, “Women at War”, New York Times Upfront], 12 березня 2007 р., С. 18-19; «Статистика відносно жінок в армії».

*всерйоз, в порівнянні з учнями чоловічої статі, які з більшою ймовірністю скажуть, що про подібну поведінку не потрібно повідомляти*<sup>311</sup>.

*Міністерство оборони США проводить відповідно до мандата Конгресу дослідження тендерних відносин серед військовослужбовців починаючи з 1988 року. Останнє «Дослідження робочих відносин і тендерних відносин військовослужбовців» (2016) було проведено з метою виключення сексуального насильства, сексуальних домагань і статевої дискримінації. Прийняте визначення сексуальних домагань включає в себе сексуально вороже робоче середовище (повторювані небажані аванси, ненормативну лексику / жарти / поведінку сексуального характеру або образливу фізичну поведінку) і сексуальні послуги за послугу (випадки отримання додаткових преференцій, зумовлених сексуальними відносинами). Дослідження показало, що за 12 місяців 21% жінок і 6% чоловіків з міністерства оборони США відчували сексуальну ворожнечу в службовому середовищі, при цьому 2% жінок і 0,3% чоловіків отримували сексуальні пропозиції *quid pro quo* (послуга за послугу). В цілому, 21% жінок і 6% чоловіків піддавалися сексуальним домаганням*<sup>312</sup>.

Сексуальні домагання у військовій сфері можуть знизити ефективність діяльності організації і завдати шкоди іміджу у суспільстві, що негативно може вплинути на набір до війська та довіру громадськості.

#### **Форми гендерних упереджень.**

У якості підстави класифікації форм упереджень можна використовувати такий показник як ступінь деструктивності впливу на об'єкт упередження.

**Перша форма прояву упередження** — це невербальне вираження антипатії, що демонструються в ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним нормам статево специфічної поведінки.

**Друга форма прояву гендерних упереджень** представлена вербальним вираженням антипатії до представників/-ць іншої статі: сексистські анекдоти, що висміюють чоловічі та жіночі якості особистості та особливості поведінки; висловлювання, що принижують гідність жінок чи чоловіків; тенденція інтерпретувати мотиви поведінки помилковим чином.

**Третя форма гендерних упереджень** — це уникнення групи, стосовно якої є упередження. Ця форма упередження проявляється у вигляді різних форм жінконенависництва — чоловіконенависництва. Усе ще мають місце ситуації категоричного неприйняття жінок до деяких чоловічих співтовариств. Поширене

---

<sup>311</sup> Дослідження чоловічої культури та сексизму: серпень-вересень 2014 р., Стентон Дж. [Stanton, J. Lad Culture & Sexism Survey: August-September 2014]. Національний союз студентів.

<sup>312</sup> Дослідження робочих відносин і гендерних відносин військовослужбовців дійсної служби, Девіс Л., Гріфка А., Вільямс К., Коффі М., 2016 р. [Davis, L., Grifka, A., Williams, K., & Coffey, M. (2016) Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members]. Відділ аналітики з питань персоналу, Міністерство оборони США.

викривлене сприйняття й уникнення жінок-феміністок (феміністки сприймаються часом як непривабливі й нещасні в особистому житті жінки, які ненавидять чоловіків; «від феміністок краще триматися подалі»).

**Четверта форма гендерних упереджень** відноситься до поведінки з вираженою деструктивністю. Це конкретні дії, що призводять до дискримінації членів/членкинь групи. Така форма поширена стосовно тих жінок і чоловіків, які претендують на місця або вже працюють в нестатевоспецифічних сферах професійної діяльності<sup>313</sup>.

Гендерна упередженість щодо військовослужбовиць негативно впливає на процес інтеграції їх в діяльність бойових підрозділів, яка стала можливою після прийняття на законодавчому рівні рішення про надання жінкам рівних можливостей з опанування переважної більшості військових спеціальностей. Багато військовослужбовців-чоловіків з настороженістю сприймають це рішення, вважаючи, що воно може призвести до зниження бойової готовності підрозділів, стандартів фізичної підготовки, збільшення кількості обвинувачень у сексуальних домаганнях, руйнування культури «чоловічого» братерства, корпоративності військової організації.

Наслідки негативного впливу гендерних стереотипів, що призводять до таких помилок у викладанні, можна розподілити таким чином:

#### **Проблеми мови:**

- вживання в процесі викладання гендерно упередженої мови;
- впровадження термінів, порівнянь, аналогій та метафор, які є незрозумілими всім присутнім на занятті;
- ненавмисне включення «сексизмів» до лексики викладача.

#### **Проблеми в оцінці успішності:**

- незважаючи на те, що жінки випереджають чоловіків у вивченні переважної більшості предметів навчання у всьому світі, власне оцінювання зміщене в бік чоловіків, які навчаються;
- наявність різних критеріїв оцінювання діяльності жінок та чоловіків під час їхньої роботи на заняттях;
- необ'єктивність оцінювання може призвести до негативного впливу на підготовку офіцерських кадрів в майбутньому, що може негативно

---

<sup>313</sup> Кількісне дослідження сприйняття жінок-керівниць у ВПС. Дисертація, представлена на часткове виконання вимог на здобуття ступеня доктора наук з менеджменту у сфері організаційного керівництва [A quantitative study of perceptions of female air force leaders. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership], Університет Фениксу. С. — 122., С. — 33. Див. за посиланням <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

відбиватися на їхній кар'єрі та сприяти негативному іміджу вищого військового навчального закладу (будь-якого ЗВО сектору безпеки і оборони).

### **Проблеми доступу до викладачів та освітніх ресурсів:**

- при організації та проведенні позааудиторної роботи менше уваги приділяється курсанткам (слухачкам), які є менш активними при проведенні занять, що негативно впливає на їхню самооцінку;
- ті курсанти (курсантки), які в більшій мірі здатні порозумітися зі своїми викладачами під час занять, також мають більше можливостей звертатися до викладачів за межами аудиторії для отримання допомоги в таких питаннях, як визначення предметних фахівців в навчальних завданнях, пошуку. Очевидно, що особистісні відмінності учнів і викладачів грають роль в цих ситуаціях. Неминуче, що учні, які мають більше спільного з викладачем, отримують кращі можливості для розвитку більш тісних відносин<sup>314</sup>.

Пропозиції щодо усунення помилок при викладанні гендеру у ВВНЗ:

#### **Мова:**

- доречно вживати фемінітиви або ж використовувати множинну форму іменників;
- викладачам необхідно уникати використання дискримінаційних висловів та сексизму при проведенні занять;
- при зверненні до тих, хто навчається використовувати гендерно нейтральні формулювання.

#### **Рекомендації викладачам та викладачкам під час проведення занять:**

- навчальні матеріали, які використовуються при викладанні, не повинні мати прихованих гендерно упереджених посилань, що можуть вплинути на виникнення упередженого ставлення до жінок-військовослужбовиць (слухачок, курсанток);
- застосовувати при проведенні занять та в навчально-методичних матеріалах більше прикладів успішної кар'єри жінок-військовослужбовиць при проходженні ними військової служби;
- уникати стереотипів та упереджень щодо можливостей жінок військовослужбовиць, що повинно сприяти зміцненню освітнього потенціалу вищого навчального закладу сектору безпеки і оборони;

---

<sup>314</sup> Навчання гендеру в армії, Женевський центр з демократичного контролю над збройними силами [Teaching gender in the military: a handbook] Див. за посиланням <https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook> (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)



- яскравіше відображати жінок-військовослужбовиць в бойових умовах, при виконанні ними завдань на передньому краї разом з чоловіками;
- включати в методичні матеріали більше прикладів успішності жінок-військовослужбовиць в тій військовій спеціальності, з представниками якої плануються та проводяться заняття;
- плани проведення занять повинні забезпечувати можливість рівного доступу до якісного засвоєння матеріалу, поєднувати потреби і інтереси різних категорій тих, хто навчається;
- запобігання створенню несприятливої атмосфери щодо активної участі курсантів/ок (слухачів/ок) в ході занять шляхом використання специфічних вербальних та невербальних засобів комунікації;
- контроль власних упереджень (підтримка поведінки чоловіків-військовослужбовців як більш «розумних» сприяє тому, що жінки-військовослужбовиці вимушені задовольнятися роллю статистів при проведенні занять); більш висока активність курсантів сприяє їхньому частішому (ніж жінки-військовослужбовиці) привертанню до себе уваги, заохоченню під час проведення занять та при підведенні підсумків;
- контроль можливих проявів «доброзичливого» сексизму: поблажливе ставлення до військовослужбовиць під час проведення занять (особливо на практичних та польових заняттях, заняттях з фізичної підготовки)<sup>315</sup>; необхідно миттєво реагувати на прояви «доброзичливого сексизму», призупиняти їх, проводити аналіз, пояснювати слухачам (слухачкам) необхідність відмови від цього;
- уникнення дискримінаційного підходу до розподілу ролей, особливо під час проведення практичних та польових занять;
- неприпустимість іронічного відношення до бажання військовослужбовиць перебирати на себе ролі лідерів при виконанні навчальних завдань (бажання очолити екіпаж (розрахунок));
- врахування викладачами і викладачками постійного оцінювання тими, хто навчається, їхнього зовнішнього вигляду, манери поведінки та ін.
- звертати увагу на рівномірне розсаджування курсантів (курсанток) в аудиторії;
- взаємодія керівника заняття з групою повинна сприяти обміну знаннями між тими, хто навчається, і повинно забезпечувати досягнення необхідного результату навчання;
- надавати рівні можливості щодо висловлення думок під час опитування всім, а не тільки тим, хто проявляє активність, намагається відповісти першим, витримувати паузу 3-5 секунд до надання права відповіді;

---

<sup>315</sup> Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання, Олена Сулова – К.:2018. – 26 с. С. – 7. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/vykladanna\\_GT.pdf](http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf) (Дата звернення – 29 червня 2020 р.)

- не переривати доповіді та виступи, надавати можливість кожному висловити власну думку з визначеного питання (завдання);
- при проведенні занять в групах постійно проводити заміни тих, хто навчається на позиціях лідерів груп (підгруп);
- відслідковувати рівномірність розподілу навантаження на тих, хто навчається, під час виконання ними обов'язків в групі (наприклад обов'язки чергового групи).

### **Оцінка успішності:**

- розробляти та впроваджувати в оцінювання діяльності тих, хто навчається, однакові критерії, які повинні визначити рівень знань та спроможність застосування їх під час виконання завдань за призначенням в бойовій обстановці;
- ставити перед курсантами (курсантками) однаково складні завдання;
- викладачі повинні розглядати оцінки як засіб підвищення самооцінки та заохочення з метою руйнування стереотипів уявлення про те, що успіхи чоловіків це вроджені здібності, а успіхи жінок – результат вдачі, або вроди;

### **Доступ до викладачів та освітніх ресурсів:**

- з метою забезпечення рівного доступу до освітніх ресурсів впроваджувати в навчальний процес навчальні середовища.

Впровадження гендерної проблематики у навчання військових та представників інших силових структур дуже часто наштовхується не тільки на нерозуміння важливості розгляду цих питань, але й на прямий спротив з боку викладачів. Найбільш скептично до цього відносяться військовослужбовці-чоловіки. Подолання цього скептицизму та певних стереотипів вимагає від викладачів спрямування серйозних зусиль на роботу щодо роз'яснення ролі питань гендерної проблематики у подальшій службовій діяльності на всіх рівнях (стратегічному, тактичному рівнях). Подібна робота потребує чіткого визначення цілей вивчення гендерної проблематики, впровадження відповідних методик, уникнення визначених помилок у викладанні.

Для уникнення помилок та/чи їх виправлення важливо мати комплексний підхід до оцінки ситуації в навчальному закладі СБО. Для цього можна скористатися алгоритмом оцінки (самооцінки) – **Обґрунтування доцільності і можливостей врахування гендерного компонента у навчальних закладах сектору безпеки і оборони України** (див. Додаток В).



## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 5

1. А. Блікгойзер, Х. фон Барген. Готовність до гендерного інтегрування, [Fit for Gender Mainstreaming. Angelika Blickhäuser and Henning von Bargaen], Берлін, 2007 р. Див. за посиланням <http://www.fit-for-gender.org/webseiten/Englishversion/englishindex.htm>
2. Стражнікова І. В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. Див. за посиланням <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti>
3. А. Блікгойзер, Х. фон Барген. Що таке гендерна компетентність? [What is Gender Competence? Angelika Blickhäuser and Henning von Bargaen], Див. за посиланням [http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl\\_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence\\_eng.pdf](http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence_eng.pdf)
4. Інституційна трансформація, інструментарій з гендерного інтегрування EIGE [Institutional Transformation, Gender Mainstreaming Toolkit]. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-9-developing-gender-equality-competence>
5. Затверджені стандарти вищої освіти. Див. за посиланням <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti>
6. Бестік М. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя / Меган Бестік. Женева, 2011. 52 с.
7. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам / Тамара Марценюк за участі Олени Богдан. К.: Основи, 2017. 256 с. С. 8-9
8. Суслова О. Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання / Олена Суслова. Київ, 2018. 26 с. С. 2-4. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/vykladanna\\_GT.pdf](http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf)
9. Ганаба С.О. Дидактика у контексті цивілізаційного переходу: філософсько-методологічне обґрунтування / Ганаба С.О. Філософія освіти. автореф. десерт. на здобуття наук. ступеня доктора філос. наук. К., 2005. 38 с.
10. Ганаба С.О. Філософія дидактики: контексти, стратегії, практики / Ганаба С. О. Монографія. Суми: Університетська книга, 2014. 334 с.
11. Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію / Гриценко Г., з веб-сайту Гендер в деталях. Див. за посиланням <https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html>
12. Іван Ілліч. Звільнення від шкіл [Illich, Iván Deschooling Society], 1971 р., ISBN 978-0-06-012139-6
13. Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Колектив авторок. Київ, 2017. 264 с. С. — 9. Див. за посиланням <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true>
14. Мезіроу, Дж. Огляд теорії трансформативного навчання. У: Сучасні теорії навчання: теоретики навчання...із власних слів.[Mezirow, J. Overview of transformative learning theory. In: Contemporary theories of learning: Learning theorists...in their Own words], К. Illeris, 2009 р. С. 90–105
15. Уповноважувальна освіта / від. ред. О. Суслова. Київ, 2006. 70 с. Див. за посиланням <http://www.wicc.net.ua/media/manual3-ukr.pdf>

16. Навчаємо мислити критично: пос. для вчителів / автори-укладачі О.І. Пометун, І.М. Сущенко. Дніпро: ЛІРА, 2016. 144 с. С. — 78
17. Фрейре П. Педагогіка свободи: Етика, демократія і громадянська мужність. Пер. з англ. О. Демянчука. Київ: Видав. Дім «КМ Академія», 2004. 120 с
18. Шевчук Д. Універсальний метод учителя-незнайка, або емансипація через навчання. Філософія освіти. №2. 2013. С. 159-165
19. Фінікін Г. І. Гендерний вимір сучасної військової освіти / Фінікін Г. І. Гілея. № 2. 2013. С. 34-45
20. Гендер для медій. За редакції М.Маєрчик, О.Плахотнік, Г.Ярманової. К. 2017. 217 с. С. — 163
21. Кльоцина І. С. «Компетентнісний підхід» і гендерна освіта у вищій школі. Актуальні питання сучасної університетської освіти: матеріали X Російсько-Американської науково-практичної конф., 14–16 травня 2007 г. СПб., 2007. С. 105–109.
22. Кизима І.І. Гендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України : дис., канд. пед. наук: 13.00.01. Львів, 2016. 226 с. С. — 9.
23. Експертиза шкільних підручників : інструктивно-методичні матеріали для експертизи електронних версій проектів підручників для учнів 8 класу загальноосвітніх навчальних закладів [посібник] / за заг. ред. О. М. Топузова, Н. Б. Вяткіної. – К. : Педагогічна думка, 2016. – 128 с. С. — 24.
24. Гендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь / Л. Гусякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. – Харків: Райдер, 2009. – 64 с. С. — 16-19. Див. за посиланням [https://genderindetail.org.ua/netcat\\_files/46/53/Ochyma\\_studentstva.pdf](https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Ochyma_studentstva.pdf)
25. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова. : Заповіт, 2016. — 232 с. Див. за посиланням [http://www.nbu.gov.ua/old\\_jrn/soc\\_gum/usoc/2006\\_5/7-12.pdf](http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf)
26. Кількісне дослідження сприйняття жінок-керівниць у ВПС. Дисертація, представлена на часткове виконання вимог на здобуття ступеня доктора наук з менеджменту у сфері організаційного керівництва [A quantitative study of perceptions of female air force leaders. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership], Університет Фениксу, 2008 р. С. — 122., С. — 33. Див. за посиланням <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf>
27. «Жінки на війні», Лізет Альварез, журнал «Нью-Йорк таймс апфронт" [Lizette Alvarez, "Women at War", New York Times Upfront], 12 березня 2007 р., С. 18-19; «Статистика відносно жінок в армії».
28. Стентон Дж. Дослідження чоловічої культури та сексизму: серпень-вересень 2014 р. [Stanton, J. Lad Culture & Sexism Survey: August-September 2014]. Національний союз студентів.
29. Дослідження робочих відносин і гендерних відносин військовослужбовців дійсної служби, Девіс Л., Гріфка А, Вільямс К., Коффі М., 2016 р. [Davis, L., Grifka, A., Williams, K., & Coffey, M. (2016) Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members]. Відділ аналітики з питань персоналу, Міністерство оборони США.
30. Кількісне дослідження сприйняття жінок-керівниць у ВПС. Дисертація, представлена на часткове виконання вимог на здобуття ступеня доктора наук з менеджменту у сфері організаційного керівництва [A quantitative study of perceptions of female air force leaders. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Management in Organizational Leadership], Університет Фениксу. С. — 122., С. — 33. Див. за посиланням <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf>
31. Навчання гендеру в армії, Женевський центр з демократичного контролю над збройними силами [Teaching gender in the military: a handbook] Див. за посиланням <https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook>



## СПИСОК АВТОРОК І АВТОРІВ

1. Олена Волобуєва, доктор психологічних наук, професор, помічник ректора з гендерних питань, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Державна прикордонна служба України, полковник.
2. Алла В'яткіна, Радниця з гендерних питань Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.
3. Світлана Ганаба, доктор філософських наук, доцент, професор кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.
4. Ольга Гончаренко, доктор філософських наук, доцент, кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.
5. Олег Гушин, кандидат юридичних наук, професор кафедри правового забезпечення Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
6. Галина Жуковська, кандидат наук з державного управління, Старший референт Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, Секретаріат Кабінету Міністрів України.
7. Валентин Зьолка, доктор юридичних наук, доцент, начальник (завідувач) кафедри Конституційного, адміністративного та міжнародного права Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Державна прикордонна служба України, полковник.
8. Наталія Камінська, доктор юридичних наук, професор кафедри конституційного права та прав людини, Національна академія внутрішніх справ.
9. Ганна Каракуркчі, кандидат технічних наук, начальник навчального відділу, радниця начальника інституту з гендерних питань, Військовий інститут танкових військ Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», підполковник.
10. Лариса Компанцева, доктор філологічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувачка кафедри теорії та практики перекладу Національної академії Служби безпеки України.
11. Людмила Кримець, доктор філософських наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії (соціально-гуманітарних проблем) кафедри суспільних наук

- гуманітарного інституту Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського.
12. Оксана Критенко, молодший науковий співробітник відділу інформаційної і кібернетичної безпеки наукового центру Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова.
  13. Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань гендерної політики, доктор юридичних наук, професор, кандидат філософських наук. Валентина Мірошніченко, доктор педагогічних наук, професор, начальник кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Державна прикордонна служба України, полковник.
  14. Олена Сулова, Голова правління Інформаційно-консультативного жіночого центру.
  15. Руслан Мусевич, заступник начальника відділу євроатлантичної інтеграції (координатор з гендерних питань в Академії) Національної академії Національної гвардії України, підполковник.
  16. Оксана Орел, кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін гуманітарного факультету Національної академії Національної гвардії України.
  17. Ірина Саєнко, кандидат політичних наук, доцент кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін Військової академії (м. Одеса).
  18. Ірина Севрук, кандидат філософських наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України.
  19. Наталія Семенюк, начальник відділу координації та синхронізації зовнішніх і внутрішніх комунікацій Управління стратегічних комунікацій Апарату Головнокомандувача Збройних Сил України.
  20. Юлія Соколовська, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України.
  21. Григорій Сухорада, кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент, заступник начальника управління - начальник відділу нормативно-методичного забезпечення фізичної підготовки та спортивної роботи Управління фізичної культури і спорту Міністерства оборони України.
  22. Марія Чеховська, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри національної безпеки Національної академії Служби безпеки України
  23. Наталя Чупрінова, доцент, кандидат філологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Національної академії Національної гвардії України.

24. Лариса Шевченко, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціології та психології Харківського національного університету внутрішніх справ.

## СКЛАД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

1. Алтинцева Наталія Миколаївна, Заступник начальника ЦМС Служби безпеки України, Служба безпеки України.
2. Білявець Сергій Якович, Заступник ректора Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького з наукової роботи, Національна академія Державної прикордонної служби.
3. Генчев Олексій Валентинович, В.о. генерального директора Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної координації, Заступник Голови Редакційної колегії, Секретаріат Кабінету Міністрів.
4. Горова Оксана Борисівна, В.о. начальника Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Інститут Управління державної охорони.
5. Гусарев Станіслав Дмитрович, Перший проректор Національної академії внутрішніх справ України, Національна академія внутрішніх справ України.
6. Кудінов Сергій Сергійович, Ректор Національної академії Служби безпеки України, Національна академія Служби безпеки.
7. Кулішенко Павло Володимирович, Заступник начальника Державної установи «Академія патрульної поліції», Академія патрульної поліції.
8. Левченко Катерина Борисівна, Урядова уповноважена з питань гендерної політики, Голова Редакційної колегії, доктор юридичних наук, професор, кандидат філософських наук, Секретаріат Кабінету Міністрів.
9. Морозов Олександр Олександрович, Перший заступник начальника Національної академії Національної гвардії України з навчально-методичної та наукової роботи, Національна академія Національної гвардії.
10. Павліченко Катерина Володимирівна, Заступниця Міністра внутрішніх справ України, Міністерство внутрішніх справ.
11. Поздишев Сергій Олександрович, Заступник начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняховського з морально-психологічного забезпечення, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського.
12. Поліщук Олександр Миколайович, Заступник Міністра оборони України, Міністерство оборони.
13. Прохоров Олег Анатолійович, Заступник начальника Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка з навчальної роботи, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка
14. Сулова Олена, Голова правління Інформаційно-консультативного жіночого центру.



15. Титаренко Андрій Вікторович, Проректор Національного університету цивільного захисту України, Національний університет цивільного захисту.

16. Швець Дмитро Володимирович, Ректор Харківського національного університету внутрішніх справ України, Харківський національний університет внутрішніх справ.

**Наукові редактори методичних рекомендацій:**

- Оксана Ярош, доктор політичних наук, професор,
- Едуард Рахімкулов.

## СКЛАД МІЖВІДОМЧОЇ РОБОЧОЇ ГРУПИ

- 3 питань імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека” в секторі безпеки і оборони України
1. Генчев Олексій Валентинович, В.о. Генерального директора Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, Секретаріат Кабінету Міністрів.
  2. Алтинцева Наталія Миколаївна, Заступник начальника Центру міжнародного співробітництва, Служба безпеки.
  3. Арнаутова Вікторія Володимирівна, Радниця Міністра з гендерної політики, Міністерство внутрішніх справ.
  4. Басиста Дар'я Олександрівна, Начальник прес-центру, Управління державної охорони.
  5. Богданова Наталія Миколаївна, Державний експерт експертної групи з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, гендерної рівності Директорату соціальних послуг та інтеграції, Міністерство соціальної політики.
  6. Величко Галина Віталіївна, Державний експерт служби забезпечення доступу до публічної інформації, Апарат РНБО України.
  7. Гуменюк Любов Станіславівна, Головний спеціаліст відділу з гендерних питань та зв'язків з громадськими і релігійними організаціями Департаменту військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики, Міністерство оборони.
  8. Дроженко Дар'я Юріївна, Старший офіцер сектору з питань гендерної рівності управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу, Адміністрація Держприкордонслужби.
  9. Клименко Олеся Вікторівна, Помічник голови Держприкордонслужби з гендерних питань, Адміністрація Держприкордонслужби.
  10. Капітонов Сергій Вікторович, Начальник служби з гендерної інтеграції Головного Управління, Національна гвардія.
  11. Левада Любов Анатолівна, Провідний інспектор відділу з питань дотримання гендерної рівності Департаменту міжнародного співробітництва та європейської інтеграції, Міністерство внутрішніх справ.
  12. Малахова Дарія Валеріївна, Державний експерт Експертної групи оборонно - безпекової взаємодії з НАТО Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції СКМУ, Секретаріат Кабінету Міністрів.
  13. Марушенко Ніна Миколаївна, Начальник сектору соціально-гуманітарної роботи відділу соціально-гуманітарної підготовки та патріотичного виховання особового складу підрозділів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту центру організації управління оперативно-рятувальної служби цивільного захисту управління

- забезпечення оперативно-рятувальної служби цивільного захисту, Державна служба з надзвичайних ситуацій.
14. Мозуляк Олексій Олександрович, Начальник відділу професійної підготовки управління професійної освіти та науки Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Міністерство внутрішніх справ.
  15. Орловська Наталія Миколаївна, Старший інспектор (з питань реформування психологічної служби та гендерної політики) відділу радників апарату командувача, Національна гвардія.
  16. Пузько Лариса Юрійвна, Головний інспектор відділу уповноважених Голови з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності управління забезпечення прав людини, Національна поліція.
  17. Перунова Ольга Сергіївна, Заступник начальника Управління – начальник відділу з питань дотримання гендерної рівності Департаменту міжнародного співробітництва та європейської інтеграції, Міністерство внутрішніх справ.
  18. Полегка Каріна Разміківна, Заступник начальника відділу організації освітньої та наукової діяльності управління професійної освіти та науки Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Міністерство внутрішніх справ.
  19. Платонова Людмила Вікторівна, Головний спеціаліст Відділу з питань гуманітарного співробітництва Управління з питань ВПО та гуманітарного співробітництва, Міністерство у справах ветеранів.
  20. Рой Марина Геннадіївна, Головний спеціаліст відділу гендерної рівності, Міністерство соціальної політики.
  21. Серова Юліана Василівна, Головний спеціаліст відділу інформаційно-аналітичного забезпечення та взаємодії з територіальними органами управління інформаційно-аналітичного забезпечення та взаємодії з територіальними органами Департаменту організаційного забезпечення, Державна міграційна служба.
  22. Тарасенко Костянтин Васильович, Начальник відділу уповноважених Голови з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності управління забезпечення прав людини, Національна поліція.
  23. Філінська Юлія Леонтіївна, Третій секретар відділу прав людини та Ради Європи, Міністерство закордонних справ.

## ГЛОСАРІЙ

### Гендерні терміни, які зустрічаються в тексті

**Гендер** – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками; гендер – це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок»<sup>316</sup>; «змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої і жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття і фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі»<sup>317</sup>; Соціолог Ентоні Гіденс, наприклад, так трактує гендер: «Ми вживаємо термін стать, коли йдеться про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін гендер у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю і гендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження»<sup>318</sup>.

**Гендерна експертиза** – це система заходів щодо встановлення відповідності стандартам, нормам гендерної рівності у змісті навчально-методичної літератури, зокрема, у навчальних програмах, посібниках та підручниках, що гарантує спрямованість системи фахової підготовки майбутніх офіцерів сектору безпеки і оборони на рівноправність, паритетність та взаємодію між курсантами та студентами обох статей.

**Гендерна компетентність керівника СБО** - це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки військового лідера, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності у СБО. Гендерна компетентність включає в себе:

знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії;

---

<sup>316</sup> Гендерне навчання військовослужбовців : посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; PfPC, 2016. – 214 с., С.– 45. Див. за посиланням: [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF\\_Military\\_Handbook\\_Ukrainian\\_0.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukrainian_0.pdf) (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>317</sup> Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с. С. —11.

<sup>318</sup> Соціологія, Е. Гіденс. – К. : Основи, 1999. – 726 с. С.– 119.

знання про інструменти і практики використання гендерного підходу;

навички використання гендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

**Гендерна метафора** – фігура перенесення фізичних чи духовних властивостей «жіночості» або «чоловічості» на речі, не пов’язані зі статтю (*мужні вчинки, вічна жіночість*).

**Гендерна оцінка** (*англ. мовою – gender evaluation*) – оцінка, що застосовується як метод гендерного інтегрування, який включає проблеми гендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування<sup>319</sup>.

**Гендерна рівність** – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

**Гендерна роль** – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов’язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати у відповідності до системи ролевих очікувань суспільства щодо маскуліності та фемінності, сформованих на даному етапі соціокультурного розвитку.

**Гендерна статистика та показники** (*англ. мовою – gender statistics and indicators*) – статистика, яка відображає реальну картину наявних відмінностей та нерівностей у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя та інтегрує гендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних<sup>320</sup>.

**Гендерне бюджетування** (*англ. мовою – gender budgeting*) – інтеграція гендерних питань у бюджетний процес, що передбачає гендерно-орієнтовану оцінку бюджетів, включення гендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу, та переструктурування доходів та витрат з метою сприяння гендерній рівності<sup>321</sup>.

---

<sup>319</sup> Гендерна оцінка, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1176> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>320</sup> Гендерна статистика та показники, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1221> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>321</sup> Гендерне бюджетування, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1158> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

**Гендерне інтегрування** (англ. *Мовою — gender mainstreaming*) – це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямках політики і в усіх діях.

**Гендерне планування** (англ. *мовою – gender planning*) – проактивний підхід до планування, який розглядає гендер як ключову змінну/критерій, і має на меті інтегрувати чіткий гендерний вимір у політику чи дію (ініціативу/захід)<sup>322</sup>.

**Гендерний аналіз** (англ. *мовою – gender analysis*) – вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок). Ефективність реалізації державної політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців<sup>323</sup>.

**Гендерний аудит** (англ. *мовою – gender audit*) – оцінка рівня ефективності інституціоналізації гендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах<sup>324</sup>.

**Гендерний моніторинг** (англ. *мовою – gender monitoring*) – процес, що вимагає включення гендерної перспективи у моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процеси та пропозиції, так і у результати та очікувані впливи, - з метою отримання інформації про вплив програм чи конкретних проектів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності<sup>325</sup>.

**Гендерні стереотипи** – соціально і культурно зумовлені узагальнюючі уявлення про типові риси представників чоловічої та жіночої статі.

---

<sup>322</sup> Гендерне планування, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1198> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>323</sup> Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86.

<sup>324</sup> Гендерний аудит, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>325</sup> Гендерний моніторинг, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1188> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

**Гендерні упередження** – це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка, стосовно представників/-ць іншої статі.

**Гендерно-орієнтована етика** – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок та чоловіків.

**Гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів** – це проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; а також запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків<sup>326</sup>.

**Гендерно чутливе середовище** враховує особливості життя жінок і чоловіків, прагне долати нерівності і просувати гендерну рівність в усіх аспектах і для всіх груп.

**Гендерно чутливий інститут сектору безпеки і оборони** – інститут, що задовольняє конкретні потреби різноманітних груп чоловіків і жінок, хлопців і дівчат у галузі безпеки та правосуддя й сприяє повній та рівноправній участі жінок і чоловіків у цій діяльності<sup>327</sup>.

**Гендерно чутливі комунікації** – комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструє повагу до інаковості комунікантів.

**Дані, розділені за статтю** (*англ. мовою – sex-disaggregated data, sex-disaggregated statistics*) дозволяють визначити різницю між жінками та

---

<sup>326</sup> Порядок проведення гендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997.

<sup>327</sup> Гендерне самооцінювання : [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції], М. Бестік. Женева : ДКЗС, 2011. – 57 с.

Інтеграція гендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів, М. Бестік. Женева, 2014. – 70 с.

чоловіками за різними соціальними та економічними ознаками і є однією з вимог у отриманні гендерної статистики<sup>328</sup>.

**Дискримінація за ознакою статі** – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

**Закупівлі за гендерними індикаторами** (*англ. мовою – gender procurement*) – запровадження вимог дотримання принципу гендерної рівності при здійсненні державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування гендерної рівності<sup>329</sup>.

**Інтолерантні гендерні комунікації** – комунікації, що спрямовані на пониження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема гендерної) системи над іншими.

**Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах** (*англ. мовою – gender stakeholder consultation*) – консультація зацікавлених сторін, яка має на меті залучити різноманітні точки зору різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: (а) кращого визначення питань, що розглядаються; (б) вибору між різними типами позицій з питань; та (с) досягнення консенсусу. Консультації із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг<sup>330</sup>.

**Мовний сексизм** – вираження в мові чи мовними засобами тенденційних поглядів і переконань, які принижують, вилучають, недооцінюють та стереотипують жінок за статевою ознакою. Мовний сексизм може бути представлений трьома категоріями – гендерна метафора, гендерні стереотипи, сексистські висловлювання.

---

<sup>328</sup> Дані, розділені за статтю, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1366> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>329</sup> Закупівлі за гендерними індикаторами, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1201> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>330</sup> Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)



**Модель «дійсної рівності»** складається з:

- рівності можливостей;
- рівності в доступі до можливостей;
- рівноцінності результатів<sup>331</sup>.

Дана модель побудована на концепції, відповідно до якої формальна рівність, про яку часто згадується в гендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, водночас не цілком здатна ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

**Насильство за ознакою статі** – діяння, спрямовані проти осіб через їхню стать, або поширені в суспільстві звичаї чи традиції (стереотипні уявлення про соціальні функції (становище, обов’язки тощо) жінок і чоловіків), або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті<sup>332</sup>.

**Навчання з гендерної рівності** (*англ. мовою – gender equality training*) – будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з гендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб’єктів) та формування їх гендерної компетентності і сприяння включенню цілей гендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях<sup>333</sup>.

**Непряма дискримінація** – «ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними»<sup>334</sup>.

---

<sup>331</sup> Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Див. за посиланням [http://wicc.net.ua/media/convention\\_cedaw\\_plus\\_04.pdf](http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf) (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

Об’єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. Див. за посиланням [www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf](http://www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf) (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>332</sup> Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (Із змінами, внесеними згідно із Законами № 4719-VI від 17.05.2012, ВВР, 2013, № 15, ст.97 № 1263-VII від 13.05.2014, ВВР, 2014, № 27, ст.915 № 2229-VIII від 07.12.2017, ВВР, 2018, № 5, ст.35). Див. за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>333</sup> Навчання з гендерної рівності, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1448> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>334</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням

**Оцінка гендерного впливу** (*англ. мовою – gender impact assessment*) – інструмент політики для перевірки певної (окремої) пропозиції щодо формування політики, щоби виявити та оцінити її різний вплив на жінок та чоловіків, щоби ці дисбаланси могли бути усунені до погодження (затвердження) пропозиції<sup>335</sup>.

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками<sup>336</sup>;

**Підвищення рівня гендерної обізнаності** (*англ. мовою – gender awareness-raising*) – процес, спрямований на те, щоби показати як наявні цінності та норми впливають на нашу картину реальності, увічнюють стереотипи та підтримують механізми, що відтворюють або створюють нерівність<sup>337</sup>.

**Пособництво в дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації<sup>338</sup>.

**«Прихований навчальний план»** стосується неписаних, неофіційних та часто ненавмисних уроків з цінностей та перспектив, які учні вивчають у школі. Він складається з неявних академічних, соціальних та культурних повідомлень, які передаються учням під час навчання в школі.

**Пряма дискримінація** – це «ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними».

Зазвичай стереотипи й упередження закладені в основу прямої дискримінації. Домагання й переслідування також є видами прямої дискримінації.

**Рівні можливості жінок і чоловіків** - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

---

<http://zakon4.rada.gov.ua> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>335</sup> Оцінка гендерного впливу, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>336</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням <http://zakon4.rada.gov.ua> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>337</sup> Підвищення рівня гендерної обізнаності, словник та тезаурус EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1146> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>338</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

**Рівні права жінок і чоловіків** - це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

**Сексизм** – упереджене ставлення, дискримінація людини за ознакою статі чи гендерною ідентичністю<sup>339</sup>. **Сексизм мовний** стає засобом констатації домінування і зверхності (звертання *ластівко, красуне* – коли двох людей поєднують робочі відносини; анекдоти, жарти сексистської спрямованості).

**Сексистські висловлювання** – висловлювання, що ґрунтуються на гендерних стереотипах, упередженнях і в різний спосіб конструюють гендерну поляризацію, вводять стосунки залежності й субординованості між жінками і чоловіками.

**Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом** – окремі випадки або типові прояви практики зґвалтування, сексуального рабства, примусу до проституції, примусової вагітності, примусової стерилізації та інших форм сексуального насильства порівнянної тяжкості, скоєних проти жінок, чоловіків, дівчат та хлопчиків, а також відповідних моделей поведінки, у тому числі використання цієї поведінки як військової тактики або як засобу політичного залякування з боку, скоєного сторонами конфлікту, які включають в себе і державні, і недержавні суб'єкти<sup>340</sup>.

**Сексуальні домагання** - це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

**Трансформація інституції (організації)** (*англ. мовою – institutional transformation*) – процес організаційних змін, який описує, як інтеграція гендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи<sup>341</sup>.

**Утиск** – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення

---

<sup>339</sup> Словник гендерних термінів, уклад. Шевченко З. В., Черкаси: Чабаненко Ю., 2016. Див. за посиланням <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

<sup>340</sup> Резолюція Ради Безпеки ООН 1960 (2010) S/RES/1960, ухвалено 16 грудня 2010 р.

<sup>341</sup> Трансформація інституції (організації), методи та інструменти EIGE. Див. за посиланням <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери<sup>342</sup>.

---

<sup>342</sup> Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. Див. за посиланням <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (Дата звернення — 4.07.2020 р.)

## ДОДАТКИ

## Додаток А

### Гендер і стратегія управління надзвичайними ситуаціями

#### Вступ

Муніципальна асоціація Вікторії (МАВ), Австралія, розробила стратегію врахування гендерної складової у випадках надзвичайної ситуації. Стратегія спрямована на зменшення негативних наслідків гендерно сліпих практик.

Є свідчення того, що частота насильства в сім'ї збільшується після стихійного лиха. Чоловіки частіше помирають у повенях та вогнищах, ніж жінки, і чоловіки сильно впливають на рішення, щоби залишатися та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними результатами. Для того щоби позитивно вплинути на такі результати, слід враховувати та розглянути вплив гендерних ролей та відмінностей.

Стратегія МАВ допоможе радам покращити розуміння гендерних відмінностей та враховувати гендерні аспекти при застосуванні стратегій подолання надзвичайних ситуацій, планування, прийняття рішень та надання послуг.

#### Передумови

Жінки та чоловіки переживають стихійні лиха по-різному. Гендерні особливості часто впливають на те, як люди сприймають те, що є ризикованим, хто приймає рішення і як ми отримуємо підтримку чи допомогу внаслідок стихійних лих.

Австралія спрямовано досліджує вплив гендерних відмінностей та ролей на те, як люди та громади готуються, реагують та відновлюються після стихійних лих. Проте з наявного досвіду в Австралії та на міжнародному рівні, можна зробити кілька загальних висновків:

- насильство у відносинах, жорстоке поводження з дітьми та кількість розлучень збільшуються внаслідок стихійних лих;
- чоловіки частіше помирають у повенях та пожежах, ніж жінки;
- чоловіки сильно впливають на рішення, щоби залишатись та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними результатами;
- чоловіки у господарстві часто мають більше знань про формальні процедури дій у надзвичайних ситуаціях, ніж жінки;
- якщо жінки отримують та розуміють попередження про стихійні лиха, вони відіграють важливу роль у поширенні повідомлення через неформальні соціальні мережі;
- в цілому посилюється тягар виконання домашньої роботи на етапах відновлення та реконструкції домогосподарств, який непропорційно лягає на жінок;
- у неформальних процесах відновлення почуття безпеки, спільноти та стійкості також значною мірою беруть участь жінки;
- жінки стикаються з виключенням або мають обмежений доступ до участі у деяких зустрічах з місцевими населенням щодо подолання наслідків стихійних лих;
- жінки відчувають більшу економічну вразливість після настання надзвичайних ситуацій, ніж чоловіки;
- чоловіки менш охоче отримують допомогу для лікування травм.

Не всі гендерні відмінності призводять до негативних наслідків або недостатнього використання навичок. Проте очевидно, що негативні наслідки є серйозними і вимагають

вирішення. У сфері управління надзвичайними ситуаціями причини цих проблем численні та різноманітні, вони включають:

- гендерну сліпоту, тобто однакове поводження з чоловіками і жінками, коли для досягнення бажаних результатів можуть знадобитися різні підходи;
- брак знань та розуміння гендерних відмінностей;
- брак знань про дії, які можуть бути вжиті для включення гендерних питань до прийняття рішень, розробки політики та надання послуг;
- те, що особи та / або організації часто керуються патріархатними поглядами;
- історичне панування чоловіків у секторі управління надзвичайними ситуаціями;
- те, що чоловіки можуть більше ризикувати;
- те, що небезпеки, такі як пожежі, все ще в основному розглядаються як суто «чоловіча справа».

### **Роль місцевого самоврядування**

Місцеві органи влади не можуть і не повинні очікувати, що вони зможуть вирішити всі наведені вище проблеми. Проте вони мають широкі можливості для врахування істотної різниці у взаємодії статей та управлінні надзвичайними ситуаціями, що може позитивно впливати на захист та відновлення громад та окремих осіб під час та після надзвичайної ситуації. Не врахування гендерної складової у процесі прийняття рішень, планування, розробки політики та надання послуг сприятимуть гендерним упередженням та несправедливості.

Інтеграція гендерних аспектів в процес прийняття рішень, розробку політики та надання послуг може принести ряд переваг громадам та радам:

- зменшення ризику небезпечних наслідків для сімей та громади під час надзвичайних ситуацій;
- більш ефективне та дієве використання ресурсів внаслідок кращого спрямування програм, комунікацій, послуг тощо;
- зниження рівня насильства в сім'ї;
- зниження рівня ризику при надзвичайних ситуаціях;
- більш рівноправна і об'єднана спільнота;
- підвищення економічної стабільності;
- посилення соціальної та громадської стабільності;
- покращення розуміння та усвідомлення можливих ризиків поведінки;
- покращення розуміння доступних послуг;
- покращення розуміння та усвідомлення важливості ролей, які жінки можуть відігравати в суспільстві.

### **Стратегія**

Ця стратегія визначає, як МАВ та місцева влада можуть впливати на результати надзвичайних ситуацій, пов'язаних з гендерними показниками. Стратегія була схвалена комітетом МАВ 3 травня 2013 року. Очікується, що цілі та результати стратегії не зміняться, однак постійні консультації, оцінка та аналіз можуть вимагати деяких змін у результатах та заходах для забезпечення ефективного виконання стратегії.

Тому викладені нижче результати та види діяльності є лише орієнтовними. Консультація з радою та іншими зацікавленими сторонами допоможе подальшому розвитку та визначенню пріоритетів діяльності. З цієї причини на даному етапі не пропонується застосування термінів або визначення пріоритетів.

## **Сфера застосування**

Ця стратегія не передбачає виникнення додаткового тягаря для працівників служби з надзвичайних ситуацій. У будь-який час буде докладено зусиль для забезпечення того, щоб така діяльність була практичною та ефективною і була продумана таким чином, щоб досягнення цілей стратегії ставало частиною звичайної діяльності.

Важливо визнати, що деякі з результатів цієї стратегії є довгостроковими перспективами і для зменшення тягаря, який може лягти на працівників місцевих громад, реалізація певних задач може зайняти деякий час для досягнення таких результатів.

## **Мета**

Поліпшення управління надзвичайними ситуаціями та зменшення негативних наслідків гендерно сліпих практик у діяльності органів місцевого самоврядування шляхом інтеграції гендерних аспектів в планування дій в надзвичайних ситуаціях, прийняття рішень, розроблення політики та надання послуг.

## **Завдання**

- Гендерні відмінності розглядаються та відображаються в межах аналізу політики та управління надзвичайними ситуаціями.
- Муніципальні комітети з планування дій у випадках надзвичайних ситуацій та місцева влада включають знання про найкращий досвід щодо аспектів гендерних відмінностей при плануванні управління надзвичайними ситуаціями, прийнятті рішень, розробці політики та надання послуг.

## **Шляхи вирішення**

а. співпраця з представниками місцевих громад щодо цієї стратегії;

б. аналіз можливості залучення місцевої громади та включення гендерних питань до планування дій в надзвичайних ситуаціях, прийняття рішень, розробки політики та надання послуг;

в. аналіз доступних даних для поглиблення розуміння гендерних відмінностей, ролей і очікувань, які можуть вплинути на планування, підготовку, мінімізації наслідків та відновлення після надзвичайних ситуацій;

г. визначення сфери діяльності місцевої громади, спрямованої на задоволення гендерних стратегій, а також підготовка та поширення інформації та посібників для громад з питань врахування гендерного аспекту в надзвичайних ситуаціях;

д. розробляти підходи для забезпечення врахування гендерних стратегій у діяльності місцевих органів влади;

е. періодичне оцінювання результатів або відповідних застосованих показників для визначення успішності проекту. Оцінка стратегії та внесення обґрунтованих змін, якщо потрібно.



## Діяльність

а. Співпраця з представниками місцевої громади щодо впровадження цієї стратегії включає:

- i. інформування громади за допомогою щотижневого оновлення програми, розробки стратегії;
- ii. отримання відгуків від зацікавлених громад;
- iii. створення референтної групи, зацікавленої в залученні до розробки та пілотування проектів у власній громаді.

б. Аналіз поточного залучення та включення гендерних аспектів у планування щодо управління надзвичайними ситуаціями, прийняття рішень, розробки політики та надання послуг включає:

- i. використання наявної інформації, включаючи посилання на статті, в чинних планах, стратегіях та процесах;
- ii. ознайомлення з відповідними дослідженнями та практиками з гендерних питань відносно надзвичайних ситуацій, щоб визначити та зрозуміти проблеми та стратегії.

в. Аналіз доступних даних для поглиблення розуміння гендерних відмінностей, ролей та очікувань, які можуть вплинути на планування, підготовку, мінімізацію наслідків та відновлення після надзвичайних ситуацій, може враховувати:

- i. вивчення відповідних тематичних досліджень та статистики, включно з даними з розподілом за статтю, на державному, національному та міжнародному рівнях.

г. Визначення сфер діяльності громади, спрямованих на впровадження гендерних стратегій, а також підготовка та поширення інформації та посібників для громад з питань гендерних аспектів надзвичайних ситуацій реалізуються шляхом:

- i. консультування з органами місцевого самоврядування для виявлення прогалин у знаннях;
- ii. використання результатів, вказаних у п. (i) та визначення пріоритетні напрямів, на які поширюється мета;
- iii. дослідження національних та міжнародних стратегій передового досвіду;
- iv. розробки довідкового бюлетеня з питань гендерних аспектів надзвичайних ситуацій із зазначенням основних гендерних концепцій, відповідних тематичних досліджень та швидких кроків, які рада може зробити для включення гендерної складової в процес управління надзвичайними ситуаціями.

д. Розробка підходів для забезпечення застосування гендерних стратегій у діяльності місцевих органів влади передбачає:

- i. включення питань гендерних аспектів та різноманітності до порядку денного на засіданнях форумів та зустрічей, присвячених управлінню надзвичайними ситуаціями на рівні громад, які організовані за ініціативою МАВ;

ii. включення вимоги щодо представлення даних з розподілом за статтю в рамках заходів з управління надзвичайними ситуаціями.

е. Періодичне оцінювання результатів або відповідних застосованих показників для визначення успішності проекту. Оцінка стратегії та внесення за необхідності обґрунтованих змін включає:

i. розробку ефективної та простої процедури оцінки або інтеграцію елемента оцінки в інший процес оцінювання;

ii розробку способів вимірювання результатів або визначення відповідних показників, які допоможуть визначити результати, якщо безпосереднє вимірювання є неможливим;

iii. звітність перед зацікавленими сторонами щодо успіхів у досягненні стратегічних результатів.

### **Основні зацікавлені сторони**

- персонал МАВ;
- працівники громади, які займаються управлінням надзвичайними ситуаціями;
- відповідні державні департаменти;
- Товариство Червоного Хреста;
- служби екстреної допомоги;
- служби, відповідальні за запобігання насильства в сім'ї;
- громадські групи, що працюють з жінками, чоловіками, дівчатами та хлопчиками.

## Додаток Б

### Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища в Державній прикордонній службі України

Анкету розроблено для оцінки розуміння керівниками і керівницями чутливості до гендерної проблематики в контексті управлінського менеджменту в умовах ВВНЗ, а також визначення рівня їх свідомого ставлення до гендерних питань із урахуванням рекомендацій щодо проведення опитування керівництва закладів сектора безпеки, що запропоновано у Посібнику щодо проведення самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектору правосуддя<sup>343</sup>.

Досвід військової служби, результати спостережень, опитування керівників і керівниць структурних підрозділів, моніторинг успішності виконання службових обов'язків, результати аналізу відгуків випускників і випускниць НАДПСУ свідчать про те, що здатність керівника щодо створення гендерно чутливого середовища (належний рівень організаційної, інституційної, корпоративної культури) є визначальними для успішного здійснення управлінської діяльності офіцерів-прикордонників.

Для проведення емпіричного вивчення використане психологічне пізнання цієї здатності керівників структурних підрозділів ДПСУ із урахуванням реалій сьогодення. Одним із методів дослідження є анонімне опитування керівників структурних підрозділів щодо розуміння та оцінки ними значущості здатності створювати гендерно чутливе середовище в площині професійної компетентності сучасного керівника сектору безпеки і оборони.

З урахуванням того, що для успішного створення гендерно чутливого середовища та ефективного управління підпорядкованим підрозділом та здійснення належного морально-психологічного забезпечення офіцеру-прикордоннику необхідно мати низку важливих якостей, для визначення специфічної структури організаторських здібностей офіцера-прикордонника щодо створення гендерно чутливого середовища було проведено опитування командирів структурних підрозділів НАДПСУ і сформовано експертні групи.

(Додатково: Експертів з постійного складу (для першої групи) було підібрано за такими основними вимогами: компетентність, зацікавленість, діловитість, об'єктивність. Складовими компетентності експерта є професійна компетентність, яка поширюється на об'єкт дослідження, і кваліметрична (експертна) компетентність, що передбачає знання експертом методології експертного вирішення проблеми дослідження (наприклад, участь в експертизі щодо вирішення аналогічних завдань в соціологічних дослідженнях з гендерної спрямованості). Зацікавленість у результатах експертизи загалом залежить від позитивного ставлення до неї, від здатності експерта вирішувати творчі (креативні) завдання з використанням нетрадиційних методів дослідження (наприклад, математичних, соціологічних, експертних), а також аналітичності, конструктивності та широти його мислення<sup>344</sup>.

---

<sup>343</sup> Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Бестік Меган. Женева: ЦКЗС, 2011 р. Див. за посиланням

[http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF\\_Self%20Assessment\\_final%20layout\\_UKR.pdf](http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf) (Дата звернення 29 червня 2020 р.)

<sup>344</sup> Формування професійної компетентності майбутнього вчителя, Адольф В. О. Педагогіка. 1998. № 1, с. – 31.

Зазначені групи вимог, що висуваються до експертів – керівників постійного складу, можна подати через такі показники: 1) науковий ступінь; 2) учене звання; 3) стаж на керівній посаді; 4) участь у роботі експертних груп зі спорідненої тематики; 5) ставлення до сучасних методів дослідження, у тому числі до математичних та експертних<sup>345</sup>.

З урахуванням рекомендацій<sup>346</sup> для оцінки компетентності експертів використані методи взаємних рекомендацій, самооцінки, аргументованості та анкетних даних.

Коефіцієнт взаємних рекомендацій обчислено за формулою

$$K_j^{63} = \frac{x_j}{\sum_{j=1}^m x_j},$$

де  $x_j = \sum_{i=1}^m x_{ij}$  – індивідуальний рейтинг кандидата в експерти;  $x_{ij}$  – кількість виборів;  $m$  – кількість кандидатів у експерти.

Відповідно до даних методу взаємних рекомендацій, серед кандидатів у експерти було відібрано дві групи загальною кількістю 50 (керівників і керівниць структурних підрозділів з досвідом управлінської діяльності в НАДПСУ: 17 жінок та 33 чоловіки).

Це фахівці, від рівня організаційної культури яких залежить ефективність побудови інтелектуального та духовного збагачення гендерно сприятливого середовища підрозділу.

Було проведене анонімне анкетування командирів підрозділів щодо розуміння, оцінки ними значущості для керівника здатності створювати гендерно чутливе середовище в структурних підрозділах ДПСУ як складової їх професійної компетентності. Отримані експертні оцінки опитування офіцерів-прикордонників використані для початкового аналізу. Було враховано, що за допомогою анкетного дослідження можна зібрати кількісно великий матеріал, а це дає можливість вважати отримані відповіді досить вірогідними.

Нижче подано розроблений опитувальник, використання якого дозволило виявити думки (погляди) експертів з проблематики дослідження. (Додатково: Опитувальник було розроблено на основі анкети *Меган Бестік*<sup>347</sup>).

### ***Опитувальник***

## **ЗДАТНІСТЬ КЕРІВНИКА СТВОРЮВАТИ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВЕ СЕРЕДОВИЩЕ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

---

<sup>345</sup> Комунікативні особливості керівника, Абрамов В. В., Чугунова Е. С. Комплексна соціально-психологічна методика вивчення особистості інженера. Під ред. Е. С. Чугунової. Л. : Вид-во Ленінградського ун-ту, 1991. С. 81–91.

<sup>346</sup> Психологія та педагогіка, Аверченко Л. К. Москва-Новосибірськ, 2000. 200 с.

<sup>347</sup> Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Бестік М. Женева : ЦКЗС, 2011. 52 с. Див. за посиланням [http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF\\_Self%20Assessment\\_final%20layout\\_UKR.pdf](http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf) (Дата звернення 29 червня 2020 р.)

**Шановний колего! / Шановна колежанко!**

**Дайте, будь ласка, відповіді на такі запитання:**

1. Ваше наукове звання.
2. Ваш науковий ступінь.
3. Ваш стаж на керівній посаді (у роках).
4. Поясніть будь ласка поняття:
  - 1) гендер; 2) стать.
5. Поясніть, будь ласка, вираз «тендерно чутливе середовище».
6. Розкрийте, будь ласка, зміст поняття «відповідальність керівника за організаційну (інституційну) культуру тендерно чутливого середовища».
7. Чи вважаєте Ви, що для ефективного керівництва підрозділом достатньо мати лише загальні здібності? Чи обов'язковими є спеціальні здібності та знання керівника щодо створення тендерно чутливого середовища?
8. Чи є тендерні стереотипи та дискримінація поширеними в підрозділі, яким Ви керуєте?
9. Що, на Ваш погляд, означає вираз «професійна тендерна компетентність керівника»?
10. Чи є сексуальні домагання загальною практикою в підрозділі? (Так / Ні).
11. Які, на Ваш погляд, особистісні характеристики є показником здатності керівника створювати тендерно чутливе середовище в секторі безпеки і оборони?
12. Чи маєте Ви зобов'язання, як керівник, щодо дотримання тендерної рівності в підрозділі?
13. Чи існують взаємоповажні службові відносини між чоловіками та жінками у Вашому підрозділі?
14. Чи припиняються, чи допускаються у вашому підрозділі прояви тендерної нерівності на робочому місці (наприклад, неповажні комп'ютерні заставки, плакати, жарти, не вживання фемінітивів, де це необхідно) і яким чином? Наведіть, будь-ласка, приклади.
15. Чи вважаєте Ви, що здатність створювати тендерно чутливе середовище є складовою професійної компетентності ефективного керівника? Якщо так, то чи є вона вродженою, чи її можна сформувати під час навчання та подальшого проходження служби офіцерів?
16. Яким, на Вашу думку, є командир, який або яка є здатними створювати сприятливе тендерно чутливе середовище?
17. Охарактеризуйте, будь ласка, офіцера, який чи яка ніколи не зможе бути успішним керівником через тендерні стереотипи.
18. Чи є розуміння серед чоловічого й жіночого персоналу у Вашому підрозділі?
19. У Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького активно реалізується тендерна політика, інтегрується тендерна тематика в освітній процес. Чи весь підпорядкований Вам персонал знає про це? (Так / Ні).

20. Які відмінності є між поглядами жінок і чоловіків щодо гендерних питань у підрозділі?

21. Яку інформацію отримують нові співробітники/новобранці про зобов'язання установи щодо забезпечення гендерної рівності та прав людини

**Щиро вдячні Вам за відповіді!**

## Аналіз відповідей

Таблиця Б.1

### Характеристика персоналу НАДПСУ, який брав участь в опитуванні

Характеристика персоналу	З числа осіб жіночої статі		З числа осіб чоловічої статі		Загалом	
	Кількість	%	Кількість	%	Кількість	%
Мають вчене звання «професор»	4	23,53%	3	9,09%	<b>7</b>	<b>14%</b>
Мають вчене звання «доцент»	10	58,82%	6	18,18%	<b>16</b>	<b>32%</b>
Не мають вченого звання	3	17,65%	24	72,73%	<b>27</b>	<b>54%</b>
Мають науковий ступінь «доктор наук»	5	29,41%	4	12,12%	<b>9</b>	<b>18%</b>
Мають науковий ступінь «кандидат наук»	11	64,71%	11	33,33%	<b>22</b>	<b>44%</b>
Не мають наукового ступеня	1	5,88%	18	54,55%	<b>19</b>	<b>38%</b>
Мають стаж на керівних посадах більше 20 років	2	11,76%	4	12,12%	<b>6</b>	<b>12%</b>
Мають стаж на керівних посадах 16-20 років	3	17,65%	3	9,09%	<b>6</b>	<b>12%</b>
Мають стаж на керівних посадах 11-15 років	6	35,29%	11	33,33%	<b>17</b>	<b>34%</b>
Мають стаж на керівних посадах 6-10 років	5	29,41%	10	30,30%	<b>15</b>	<b>30%</b>
Мають стаж на керівних посадах менше 5 років	1	5,88%	5	15,15%	<b>6</b>	<b>12%</b>

Результати аналізу відповідей на запитання анкети свідчить, що усі опитані вважають, що у підрозділах, якими вони керують, абсолютно відсутні гендерні стереотипи (**пункт 8**).

Аналогічно на запитання **пункту 10** «Чи є сексуальні домагання загальною практикою в підрозділі?» усі опитані дали негативну відповідь.

Одноставними були відповіді і на запитанні пунктів 13, 15, 18 та 19.

Так, на запитання **пункту 13** «Чи існують взаємоповажні службові відносини між чоловіками та жінками у Вашому підрозділі?» усі опитані відповідали позитивно.

Ствердно респонденти також відповідали на запитання **пункту 18** «Чи є розуміння серед жіночого і чоловічого персоналу у Вашому підрозділі?»

На запитання **пункту 15** «Чи вважаєте Ви, що здатність створювати гендерно чутливе середовище є складовою професійної компетенції ефективного керівника? Якщо так, то чи є вона вродженою, чи її можна сформувати під час навчання та подальшого проходження служби офіцерів?» усі опитані відповідали: «Так, не вроджена, формується під час навчання та виховання».

Увесь опитаний персонал ствердно відповів, що весь підпорядкований їм персонал знає про те, що в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького активно реалізується гендерна політика, інтегрується гендерна тематика в освітній процес (**пункт 19**).

Також усі опитані ствердно відповідали на запитання **пункту 12**, «Чи маєте Ви зобов'язання, як керівник, щодо дотримання гендерної рівності в підрозділі?» (49 осіб відповідали «так», 1 особа «так, дотримуюсь принципу рівності»).

На запитання **пункту 14** «Чи припиняються, чи допускаються у Вашому підрозділі прояви гендерної нерівності на робочому місці (наприклад, неповажні комп'ютерні заставки, плакати, жарти, не вживання фемінітивів, де це необхідно) і яким чином? Наведіть, будь-ласка, приклади» відповіді розподілились таким чином:

- жінкам не місце в армії – 2 особи (усі чоловіки) – 4 %.

- у підрозділі прояви гендерної нерівності на робочому місці - 48 осіб – 96%;

На запитання **пункту 4** «поясніть, будь-ласка, поняття «гендер» і «стать» переважна більшість респондентів 44 особи, у тому числі 16 жінок та 28 чоловіків, відповідали однаково, а саме:

Гендер – це, на думку опитаних, поняття, соціальне та визначає риси характеру та особливості поведінки, які вважають характерними для чоловіків і жінок у певному суспільстві.

Стать – це, на думку респондентів, біологічне поняття, що визначає, чи є людина чоловіком або жінкою.

Відповіді на інші запитання було розподілено таким чином.

**Пункт 5.** Поясніть, будь-ласка, вираз «гендерно чутливе середовище»:

- 22% - 11 опитаних не відповідали на це запитання.

Інші висловили такі варіанти відповідей:

- середовище, де можуть виникати конфлікти на базі гендерних розбіжностей – 16 осіб – 32 %;
- середовище, в якому жінки є рівноправними партнерами з чоловіками у будь-якій сфері діяльності – 13 осіб – 26%;
- середовище, в якому розуміють, поважають і підтримують один одного та допомагають реалізувати свої здібності – 6 осіб – 12%;
- середовище, в якому відсутні гендерні стереотипи і яке чутливо реагує на відповідні зміни та сприяє ефективній професійній діяльності – 4 особи – 8%.

**Пункт 6.** Розкрийте, будь-ласка, зміст поняття «відповідальність керівника за організаційну (інституційну, корпоративну) культуру гендерно чутливого середовища»:

- культивування керівником прав людей різних статей у службових відносинах – 12 осіб – 24%;
- круглі столи, гендерна програма – 12 осіб – 24%;
- керівник відповідає за дотримання прав людини та реалізацію гендерної політики - 9 осіб – 18%;
- підтримання гендерного балансу – 8 осіб – 16%;
- персональна відповідальність керівника за постійний моніторинг і підтримання гендерно чутливого середовища – 9 осіб – 18%.

**Пункт 7.** Чи вважаєте Ви, що для ефективного керівництва підрозділом достатньо мати лише загальні здібності? Чи обов'язковими є спеціальні здібності та знання керівника щодо особливостей створення гендерно чутливого середовища?

- так, це обов'язково – 29 осіб – 58%;
- лише загальних недостатньо, обов'язковими є спеціальні здібності та вміння створити гендерно чутливе середовище – 12 осіб – 24%;
- спеціальні здібності та знання є невід'ємною складовою ефективного керівника – 9 осіб – 18%.

**Пункт 9.** Що, на Ваш погляд, означає вираз «професійна гендерна компетентність керівника»?

- те, що пов'язане з професійною діяльністю керівника – 21 особи – 42%;
- поєднання професіоналізму з гендерною компетентністю – 14 особи – 28%;
- ефективна компетентність керівника у системі міжстатевих відносин – 4 особи – 8%;
- вміння протидіяти дискримінації за ознаками статі – 3 особи – 6%;
- тактовне та коректне ставлення до відмінностей між статями – 3 особи – 6% ;
- набуті знання та здібності для забезпечення гендерно чутливого середовища -3 особи – 6%;
- знання рис характеру особливостей поведінки, характерних для жінок і чоловіків, дотримання рівності в підрозділі – 3 особи.

**Пункт 11.** Які, на Ваш погляд, особистісні характеристики є показником здатності керівника створювати гендерно чутливе середовище в секторі безпеки і оборони?

- обізнаність у питаннях гендерної рівності, толерантність, гнучкість, повага до підлеглих незалежно від їх статі;
- здатність до усунення статевої ієрархії, коли одна стать – чоловіча, а інша – жіноча;
- тактовність, коректність, примирливість;
- вміння помічати і адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності, не проявляти гендерної дискримінаційної практики;
- вміння працювати в колективі, емпатія, широкий кругозір;
- бачити в підлеглих особистість, рівне та поважне ставлення до всіх, створення сприятливих умов для професійного зростання тощо.

**Пункт 16.** Яким, на Вашу думку, є командир, який або яка здатні створювати «гендерно чутливе» середовище?»



- рівне відношення до всіх незалежно від статі – 7 осіб – 14 %;
- керівник, який здатен згідно професійної гендерної компетентності, створювати гендерно чутливе середовище – 43 особи – 86 %.

**Пункт 17.** Охарактеризуйте, будь-ласка, офіцера, який чи яка ніколи не зможе бути успішним керівником через гендерні стереотипи.

42 опитаних - 84 % не висловили свою думку з приводу даного питання.

8 респондентів 16 % висловили такі думки:

- офіцер, який **ненавидить**, порушує права людей однієї із статей;
- офіцер, який не може вирішувати гендерні проблеми і конфлікти;
- прихильник дискримінації, підтримує гендерну нерівність, прагне влади, недовіра до жінок при виконанні ними професійних завдань;
- нахабний, непорядний, непримиримий до протилежної статі;
- не готовий до самовдосконалення;
- офіцер, який не поважає думку людини іншої статі; не вихований тощо;
- офіцер, який внаслідок гендерних упереджень, вважає, що гендерні стереотипи є традиційними та не бажає розуміти важливість проблеми для всього підрозділу, перевищує владу та принижує підлеглих, що негативно впливає на виконання професійних завдань.

**Пункт 21.** Яку інформацію отримують нові співробітники про зобов'язання установи щодо забезпечення гендерної рівності та прав людини?

- ознайомлюються з Положенням про підрозділ Національної академії «З питань гендерної політики» - 3 особи – 6%;
- бесіда щодо недопущення гендерної дискримінації - 2 особи – 4%;
- щодо забезпечення гендерно чутливого середовища – 3 особи – 6 %;
- інформацію щодо інтеграції гендерної тематики в освітній процес – 4 особи – 8%;
- про впровадження гендерної рівності у військових колективах – 38 осіб – 76%.
- проходять гендерне навчання за дистанційною формою – 100%.

*(Довідково: з 2017 року в НАДПСУ активно інтегрується гендерна тематика в освітній процес, всі виховні заходи, що проводяться із курсантами – майбутніми офіцерами-прикордонниками, які керуватимуть підлеглими у позаурочний час, також передбачають обов'язкове урахування гендерної складової та сприяють формуванню у курсантів належного рівня гендерної компетентності).*

## Додаток В

### В.1. РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ. ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Візія Збройних Сил України визначає гендерну рівність — забезпечення рівними можливостями, правами та обов'язками чоловіків та жінок під час проходження військової служби<sup>348</sup>.

У закладах вищої освіти (вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, закладах вищої освіти структур сектору безпеки і оборони України) до змісту курсу суспільно-гуманітарних дисциплін рекомендується включити:

#### I. Лекційні заняття

Тема: Нормативно-правові основи гендеру

Навчальні питання:

1. Засади гендерної політики.
2. Міжнародні документи з утвердження гендерної рівності.
3. Державна політика та нормативно-правова база щодо забезпечення гендерної рівності.

Тема: Особливості забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Специфіка реалізації принципу гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України.
2. Гендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу працівників сфери безпеки і оборони України.
3. Особливості утвердження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України в умовах військового конфлікту та постконфліктної ситуації.

Тема: Дослідження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України

Навчальні питання:

---

<sup>348</sup> Візія Збройних Сил України. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogo-shtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-na-najblizhchi-10-rokiv/?fbclid=IwAR1qJvSh6MMCT5q9M6Iingbda9uSWmXNsrNLrGa9055fqnQnwZsWvYcH4tk> (Дата звернення 29 червня 2020 р.)

1. Види та прояви гендерної дискримінації в секторі безпеки і оборони.
2. Види та прояви гендерно-зумовленого насильства.
3. Методологія проведення гендерного аналізу.

## II. Семінарські та групові вправи (практичні заняття)

Тема: Формування методичних навичок та умінь керівників щодо утвердження та забезпечення гендерної рівності у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Застосування положень міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в професійній діяльності.
2. Застосування положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту та постконфліктної ситуації.
3. Аналіз ситуації з дотримання гендерної рівності у своїй професійній сфері.

Тема: Формування методичних навичок та умінь керівників щодо визначення успіхів та проблем в досягненні гендерної рівності у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Визначення успіхів та проблем в досягненні гендерної рівності у професійній діяльності.
2. Визначення гендерних стереотипів та розвінчування їх у ході виконання своїх функціональних обов'язків.
3. Уникнення використання дискримінаційних суджень та практик.

Тема: Формування методичних навичок та умінь керівників щодо визначення гендерно-зумовленого насильства та дискримінації, реагування та надання допомоги постраждалим у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Визначення видів гендерно-зумовленого насильства та адекватне реагування на такі випадки.
2. Надання допомоги особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх функціональних обов'язків.

## III. Круглі столи та ділові ігри

Тема: Формування та вдосконалення методичних навичок та умінь керівників щодо демонстрації та впровадження у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України професійно важливих гендерних якостей

Навчальні питання:

1. Формування цінностей гендерної рівності, толерантності та ненасильства.
2. Формування та вдосконалення неприйняттого ставлення до сексизму, гендерно-зумовленого насильства, гендерної дискримінації.
3. Розвиток розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві.
4. Формування готовності звернутися по допомогу у випадках виявлення гендерно-зумовленого насильства чи гендерної дискримінації на службі.
5. Формування готовності підтримати колег/колежанок, які постраждали від гендерно-зумовленого насильства чи гендерної дискримінації.
6. Формування готовності дотримуватись положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації.
7. Формування готовності бути гендерно чуйним/чуйною у ході виконання своєї професійної діяльності.

Окрім системи навчальних занять для змінного складу із зазначеної проблематики, у програмі індивідуальної підготовки (командирської, професійної тощо) постійного складу (особливо керівного і офіцерського складу) доцільно передбачити декілька занять з вищезазначеної тематики. Заняття мають проводити радники керівників (начальників) ВВНЗ або інші компетентні з гендерних питань особи.

Також, вважається за доцільне запропонувати впроваджувати курси «Гендерна рівність та основи гендерної політики» у систему дистанційного навчання. Мається на увазі – створення онлайн-курсів з гендерної тематики та включення їх до єдиної бази, куди матимуть доступ представники різних ЗВО сектору безпеки і оборони України.

## ПРИКЛАДИ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

### I. У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ТА ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛАХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

#### 1.1. У навчально-методичних документах освітнього процесу з фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки

В освітньому процесі вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (надалі – ВВНЗ та ВНП ЗВО) серед визначених навчальних дисциплін одне із чільних місць займає фізичне виховання та спеціальна фізична підготовка. Вона організується та проводиться відповідно до вимог освітянських документів, а також вимог керівних документів Міністерства оборони України. Перш за все, це Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України (надалі – НФП).

Аналіз НФП різних періодів щодо забезпечення гендерної рівності показав такі результати (табл. В.1.1).

Таблиця В.1.1

Порівняльний аналіз положень керівних документів щодо змісту фізичної підготовки особового складу збройних сил

(за належністю для осіб чоловічої та жіночої статі)<sup>349</sup>

Керівні документи з фізичної підготовки	Положення документу (кількість (відсоток) фізичних вправ)			Різниця (рази)
	Усього вправ	Для осіб чоловічої статі	Для осіб жіночої статі	
НФП-1987 [1]	32	32 (100%)	6 (18,8%)	5,3
НФП-1997 [2]	33	33 (100%)	5 (15,2%)	6,6
НФП-2009 [3]	53	53 (100%)	21 (39,6%)	2,5

<sup>349</sup> Забезпечення гендерної рівності щодо змісту фізичної підготовки особового складу, Г.І. Сухорада, В.І. Тверітнев, В.Г. Філін // Актуальні наукові дослідження в сучасному світі // Журнал – Переяслав-Хмельницький, 2019. - Вип. 5(49), ч. 3. – С. 158 – 163.

ТНФП-2014 [4]	42	42 (100%)	17 (40,5%)	2,5
Інструкція-2009 [5]	28	28 (100%)	5 (17,9%)	5,6
Інструкція-2016 [6]	28	28 (100%)	5 (17,9%)	5,6
Точка зору авторів [7]	50-55	50-55 (100%)	50-55 (100%)	0,0

З табл. В.1.1 зрозуміло, що у діючих керівних документах наявні різні вимоги до жінок і чоловіків, а також обмежений перелік фізичних вправ для осіб жіночої статі (перевищення числа фізичних вправ для військовослужбовців-чоловіків у порівнянні з кількістю вправ для жінок у 2,5 рази у Збройних Силах України у системі фізичної підготовки особового складу).

Разом з тим, спостерігається позитивна динаміка змін щодо кількості фізичних вправ для військовослужбовиць-жінок з майже 19% у 1987 р. (у керівних документах з фізичної підготовки, якими керувались до 1987 р., засоби (фізичні вправи) для осіб жіночої статі не визначались) до 40,5% у 2014 р., що визначено нині діючою Тимчасовою настановою з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014), затвердженої наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 11.02.2014 № 35<sup>350</sup>.

Водночас, у проєкті НФП, яку планується затвердити наказом Міністерства оборони України у 2020 році та подати на державну реєстрацію до Міністерства юстиції, передбачається забезпечення гендерної рівності щодо можливості жінок виконувати усі визначені фізичні вправи для чоловіків, а також достатній перелік фізичних вправ жінкам для вирішення завдань фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки у ВВНЗ та ВВП ЗВО. На думку фахівців, кількість вправ має бути однаковою, адже немає ніяких юридичних підстав для наявної різниці.

Такий стан справ дозволяє розвивати фізичні якості у студенток, курсанток та слухачок, але фізичних вправ для формування військово-прикладних рухових навичок, умінь та спеціальних якостей для них визначено не у достатній кількості (табл. В.1.2).

Таблиця В.1.2

Порівняльний аналіз положень керівних документів щодо змісту фізичної підготовки особового складу збройних сил та Держспецзв'язку

(для осіб жіночої статі)<sup>351</sup>

<sup>350</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>351</sup> Вправи, які помічені знаком \* (зірочка), призначені для військовослужбовців льотного складу Повітряних Сил Збройних Сил України.

Основні фізичні якості	Найменування фізичних вправ	Керівні документи з фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки					
		НФП-1987 [1]	НФП-1997 [2]	НФП-2009 [3]	ТНФП-2014 [4]	Інструкція-2009 [5]	Інструкція-2016 [6]
Спритність	Комплекси вільних вправ	+	+	+	-	+	+
	Комплексна вправа на спритність	-	-	+	-	-	-
	Продовження таблиці В.1.2						
	Стрибки зі скакалкою	-	-	+	+	-	-
	Комплексна координаційна вправа*	-	-	+	-	-	-
Сила (силові якості)	Комплексна силова вправа	+	+	+	+	+	+
	Згинання і розгинання рук в упорі лежачи	-	-	+	+	-	-
	Ривок гирі 8 кг	-	-	+	+	-	-
Швидкість (швидкісні якості)	Біг на 100 м (човниковий біг 10x10 м)	+	+	+		+	+
Витривалість	Біг на 200 м	-	-	+	+	-	-

	(човниковий біг 2x100 м або 4x50 м)						
	Біг на 400 м (човниковий біг 4x100 м)	-	-	-	+	-	-
	Біг на 1 км	+	+	+	+	+	+
	Біг на 2 км	-	-	+	+	-	-
	Плавання на 100 м у спортивній формі	+	+	+	+	+	+

Продовження таблиці В.1.2

Спеціальні якості, військово-прикладні рухові навички та уміння	Найменування фізичних вправ	Керівні документи з фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки					
		НФП-1987 [1]	НФП-1997 [2]	НФП-2009 [3]	ТНФП-2014 [4]	Інструкція-2009 [5]	Інструкція-2016 [6]
Стійкість до перевантаження	Кут в упорі на брусах*	-	-	+	-	-	-
	Утримання горизонтального положення тулуба обличчям вниз*	-	-	+	-	-	-



	Оберти на лопінгу <sup>*352</sup>	-	-	+	-	-	-
Стійкість до заколихування	Оберти на стаціонарному гімнастичному колесі*	-	-	+	-	-	-
Стійкість до кисневого голодання	Пірнання у довжину	-	-	+	+	-	-
Військово-прикладні рухові навички та уміння у пересуванні на лижах	Лижна гонка на 3 км	-	-	+	+	-	-
	Лижна гонка на 5 км	+	-	-	-	-	-
Військово-прикладні рухові навички та уміння у подоланні перешкод	Загальна контрольна вправа на смузі уперешкод	-	-	+	+	-	-

Продовження таблиці В.1.2

Спеціальні якості, військово-прикладні рухові навички та уміння	Найменування фізичних вправ	Керівні документи з фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки					
		НФП-1987 [1]	НФП-1997 [2]	НФП-2009 [3]	ТНФП-2014 [4]	Інструкція-2009 [5]	Інструкція-2016 [6]
Військово-прикладні рухові навички та уміння	Плавання в обмундируванні зі зброєю	-	-	+	+	-	-

<sup>352</sup> Тренажер для тренування вестибулярного апарату

уміння плавання							
Військово-прикладні рухові навички та уміння рукопашного бою	Рукопашний бій (прийоми бою без зброї)	-	-	-	+	-	-
Військово-прикладні рухові навички та уміння метання гранат	Метання гранати Ф-1 на дальність	-	-	-	+	-	-
	Метання гранати Ф-1 на точність	-	-	-	+	-	-
Якість (навичка) не визначена	Вправа на гнучкість	-	-	+	-	-	-

Аналіз табл. В.1.2 показує, що для розвитку та вдосконалення спритності у жінок із визначених фізичних вправ використовуються тільки стрибки зі скакалкою<sup>353</sup>. Невикористання можливостей інших вправ, на думку фахівців, значно послаблює можливості розвитку координаційних здібностей особового складу осіб жіночої статі<sup>354</sup>.

Розвиток та вдосконалення силових якостей осіб жіночої статі проводиться шляхом застосування: комплексної силової вправи, згинання та розгинання рук в упорі лежачи, ривка

<sup>353</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К.: ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>354</sup> Основні положення проекту нової Настави з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості, Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.

гірі 8 кг<sup>355</sup>, що, на погляд авторів, не дозволяє використовувати можливості інших вправ для розвитку сили жінок<sup>356</sup>.

Швидкісні якості у жінок розвиваються та вдосконалюються включенням у процес навчання вправ: біг на 100 м (човниковий біг 10x10 м)<sup>357</sup>. Фахівці вважають, що такої кількості вправ недостатньо для ефективного розвитку швидкості особового складу жінок і чоловіків. Важливо вивчати питання щодо збільшення числа вправ, серед яких ефективними можуть бути: біг на 30 та 60 м, стрибки у довжину з місця та з розбігу тощо<sup>358</sup>.

Витривалість (загальну та спеціальну) у жінок розвивають та вдосконалюють за допомогою вправ з бігу на 200 м (човникового бігу 2x100 м або 4x50 м), 400 м (човникового бігу 4x100 м), бігу на 1 і 2 км, лижних гонок на 3 і 5 км, плавання на 100 м у спортивній формі<sup>359</sup>. Наявний перелік фізичних вправ для чоловіків дозволяє розширити вибір засобів розвитку та вдосконалення витривалості і для жінок<sup>360</sup>.

Ще гірший стан справ в керівних документах стосовно наявності фізичних вправ щодо розвитку спеціальних якостей та військово-прикладних навичок і вмій для осіб жіночої статі<sup>361</sup>. Це означає, що спеціальна спрямованість фізичної підготовки особового складу жінок реалізовується на практиці не у повній мірі, що суперечить концепції фізичної готовності

---

<sup>355</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>356</sup> Основні положення проекту нової Наставови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості, Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.

<sup>357</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>358</sup> Основні положення проекту нової Наставови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості., Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.

<sup>359</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>360</sup> Основні положення проекту нової Наставови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості, Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.

<sup>361</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

(цільовій установці, завданням та принципам) фізичної підготовки<sup>362</sup>. Слід зауважити, що, у той же час, для військовослужбовців-чоловіків цей показник складає 21,4%<sup>363</sup>.

Особовий склад жінок Збройних Сил України у певній мірі вивчає вправи спеціальної (військово-прикладної) фізичної підготовки з розділів (тем): прискорене пересування та легка атлетика, подолання перешкод та метання гранат, рукопашний бій (прийоми бою без зброї), військово-прикладне плавання, лижна підготовка. Таким чином, освітній процес особового складу курсанток, студенток, слухачок за своїм змістом являє собою переважно загальну фізичну підготовку, яка складається переважно з розділів (тем): легка атлетика (без прискореного пересування) та гімнастика. Також, до деякої міри завдання фізичної підготовки допомагають вирішити заняття з розділу (теми) спортивні та рухливі ігри, а також комплексних (за вправами із двох чи більше розділів) занять<sup>364</sup>.

Вивчення керівних документів з фізичної підготовки Збройних Сил України стосовно осіб жіночої статі показало наявну невідповідність їх вимог щодо затвердженої концепції фізичної готовності військовослужбовців (мети, завдань і принципів) до її змісту. Переважна більшість наявних вправ для розвитку спеціальних якостей та військово-прикладних рухових навичок призначені для військовослужбовців-чоловіків<sup>365</sup>. Керівні документи з фізичної підготовки Збройних Сил України останнього 30-річчя вказують на прогрес в розвитку її змісту для осіб жіночої статі<sup>366</sup>. Наявні наукові дослідження та навчально-методичне забезпечення у сфері фізичної підготовки військовослужбовців практично не стосується проблем жінок. І лише один методичний посібник, що присвячений вивченню актуальних

---

<sup>362</sup> Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості, Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.

<sup>363</sup> Перспективи розвитку спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки у Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, Г.І. Сухорада, В.І. Тверітнев // Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолоазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.) / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняхівського. – К. : НУОУ, 2018. С. 76 – 78.

Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Г.І. Сухорада, В.Г. Філін // Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолоазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.) / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняхівського. – К. : НУОУ, 2018. С. 72 – 74.

<sup>364</sup> Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

<sup>365</sup> Там само.

<sup>366</sup> Настанова з фізичної підготовки у Радянській Армії та Військово-Морському Флоті (НФП-87). М., Воєніздат, 1987. – 319 с.

Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-97) – К. : МО України, 1997. – 150 с.

Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-2009) – К. : МО України, 2009. – 231 с.

Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.

питань фізичної підготовки військовослужбовиць-жінок відображає її зміст, який має консервативний підхід, тобто відображає переважно загально-фізичний її характер<sup>367</sup>. Завдання наукових досліджень полягає у подальшому вивченні оптимального змісту фізичної підготовки особового складу жінок.

## 1.2. Під час проведення заходів (форм) фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки

### 1.2.1. Під час проведення теоретичних занять з фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки

Під час лекційних та семінарських занять з курсант(к)ами (студент(к)ами, слухач(к)ами) ВВНЗ, ВНП ЗВО з фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки доцільно акцентувати увагу на таких питаннях, як:

відповідність керівних документів з фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки для змінного складу ВВНЗ, ВНП ЗВО щодо забезпечення гендерної рівності;

необхідність забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок під час виконання фізичних вправ та занять спортом;

забезпечення жінкам і чоловікам доступності б'єктів навчальної матеріально-технічної бази з фізичної підготовки і спорту, тренажерів тощо;

формування готовності особового складу дотримуватись положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації під час виконання фізичних вправ, в ході спортивних змагань тощо;

формування готовності керівників форм фізичної підготовки, їх помічників та виконавців бути гендерно чутливими в процесі виконання своєї професійної діяльності.

### 1.2.2. Під час проведення практичних занять з фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки, організації та проведення спортивних змагань

Дотримуватись основних положень щодо забезпечення гендерної рівності, а саме:

виконання вимог керівних документів, регламенту, правил змагань тощо;

---

<sup>367</sup> Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Г.І. Сухорада, В.Г. Філін // Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолазної підготовки : тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.) / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняхівського. – К. : НУОУ, 2018. С. 72 – 74.

надання можливості виконувати визначені та доступні фізичні вправи, участі у підготовці до змагань та у змаганнях з видів спорту;

дозувати навантаження та відпочинок відповідно до особливостей організму з урахуванням віку, статі та категорії військовослужбовців щодо вимог майбутньої професії до рівня фізичної підготовленості;

надавати рівний доступ до проведення методичної практики чоловікам і жінкам;

дотримуватись самому керівнику, а також вимагати від тих, хто навчається, дотримання положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму, гендерної дискримінації під час виконання фізичних вправ, в ході спортивних змагань (особливо в контактних видах) тощо;

забезпечити рівний доступ до об'єктів навчальної матеріально-технічної бази з фізичної підготовки і спорту, тренажерів тощо.

Таблиця В.1.3

### ВЧИМОСЯ СТАВИТИ ЗАПИТАННЯ

Запитання	Питальні слова, за допомогою яких формулюється запитання	Приклад
Запитання на здобуття знань (буквальні запитання)	Що таке? Де? Коли? Що саме? Скільки? Які приклади?	Що таке гендер?
Запитання на розуміння інформації	Як передати іншими словами? Як ви розумієте? Як іншими словами пояснити?	Як ви розумієте поняття гендерна освіта?

<p>Запитання на пошук можливостей використання, застосування інформації</p>	<p>У яких ще ситуаціях можна використовувати? Хто може застосовувати? Чим може бути корисне? Що може зашкодити?</p>	<p>Чим може бути корисною гендерна освіта у розвитку демократичного суспільства?</p>
<p>Запитання на аналіз</p>	<p>Які основні елементи? З чого складається? До якої групи належить? Які причини? Як влаштоване? Які функції? У чому схожість (відмінність)?</p>	<p>Які основні засади гендерної освіти?</p>
<p>Запитання на синтез</p>	<p>Про що свідчить наявність таких елементів, як-от? Як пов'язані? У чому зв'язок? Що спільного? Який висновок можна зробити з фактів? Поясніть, чому? Чому ви так думаете? Чому ви вважаєте?</p>	<p>Як між собою пов'язані гендерні стереотипи та прихований навчальний план?</p>
<p>Запитання на оцінювання</p>	<p>Добре чи погано? Які переваги або недоліки? Правильно чи помилково?</p>	<p>Чи згодні ви, що гендерна освіта здатна сприяти розвитку гендерно чутливого соціального середовища?</p>

	Ефективно чи неефективно?	
	Чи згодні ви, що...?	
	Чи правильно, що...?	

Таблиця В.1.4

<b>ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ НА ТАКТИЧНОМУ РІВНІ<sup>368</sup></b>		
Цільова аудиторія: механізований взвод (приблизно 12-15 військовослужбовців + 1 заступник командира взводу + 1 командир взводу)		Час: 240 хв(4 години)
<b>Мета навчання</b>	<b>Інструменти оцінювання</b>	<b>Тип та терміни оцінювання</b>
1. Пояснити, що означає інтегрувати гендерний підхід у свою щоденну роботу в межах цільової групи	Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення	Формативна оцінка під час проведення лекції, сценарію та резюме

Продовж. табл. В.1.4

2. Пояснити, як застосування гендерного підходу може служити фактором підвищення боєготовності	Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення	Формативна оцінка під час проведення лекції, сценарію та резюме
--	--	---

<sup>368</sup> Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)



<p>3. Диференціювати загрози безпеці чоловіків та жінок, хлопців та дівчат у конкретній області</p>	<p>Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення</p>	<p>Формативна оцінка під час проведення лекції, сценарію та резюме</p>
<p>4. Застосовувати гендерний підхід в реальних ситуаціях патрулювання та взаємодії з місцевим населенням у культурно чутливому вигляді</p>		
<p><b>Результати навчання</b></p> <p>На цьому занятті солдати-чоловіки та солдати-жінки дізнаються, що означає інтеграція гендерної перспективи для них як цільової групи, яка працює в області виконання операцій. Вони також отримують інформацію про те, як загрози безпеці можуть відрізнитися для жінок, чоловіків, хлопців та дівчат. Крім того, вони будуть практикувати застосування гендерного підходу в реальних ситуаціях патрулювання та взаємодії з місцевим населенням з урахуванням культурних особливостей.</p>		
<p><b>Передумови діагностичної оцінки</b> (співбесіда з керівництвом, щоб зрозуміти, як це заняття відповідає іншим темам занять для цільової аудиторії та майбутніх завдань групи).</p>		
<p><b>Методичне та матеріально-технічне забезпечення</b></p> <p>Аудиторія, учасники і учасниці рольової гри на основі сценарію (зовнішнього), матеріали для сценарію та військове спорядження.</p>		
<p><b>Питання для розгляду</b></p> <p>Розгляньте також, як гендерний підхід втілений у системі національної військової освіти та загальної підготовки - визначте дублювання та прогалини (наприклад, внутрішні гендерні питання, які не розглядаються на цьому занятті, але мають бути предметом розгляду під час інших занять). Зауважте також, що план заняття базується на моделі тренувань максимально наближених до реальних завдань, він може потребувати адаптації відповідно до конкретного контексту.</p>		
<p><b>Обов'язкова підготовка</b></p> <p>Учасники і учасниці повинні пройти попередній курс вивчення гендерної проблематики.</p>		

Таблиця В.1.5

План заняття: Застосування гендерного підходу на тактичному рівні <sup>369</sup>					
Час	Мета (результати навчання)	Методи навчання	Дії керівника	Методичні матеріали	Керівник
08.00 - 08.20	Що таке гендерний підхід?	Інтерактивна лекція	Пояснити концепцію гендерного підходу, використовуючи власний досвід аудиторії	Визначені посилання	Інструктор
08.20 - 08.50	Гендерний підхід як фактор успіху під час виконання завдань	Коротко-часні дебати	Наведіть приклади успішного впровадження питань гендеру щодо поліпшення ефективності та запропонуйте учасникам взяти участь у міні-дебатах в парах, змінюючи партнерів для обговорення	Відповідні приклади для швидкої дискусії про те, як врахування гендерних аспектів може підвищити ефективність виконання завдань	Інструктор

<sup>369</sup> Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)

			кожного прикладу.		
08.50 - 09.00	Перерва				

Продовж. табл. В.1.5

09.00 - 09.45	Різні загрози безпеці	Мозковий штурм на основі візуального зображення	Продемонструйте фотографії чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчат у різних ситуаціях та попросіть учнів задавати питання стосовно безпеки з урахуванням гендерних ролей.	Фото відповідної тематики	Інструктор
09.45 - 10.00	Перерва + перехід				

10.00 - 11.00	Патруль	Рольова гра на основі сценарію	Рольова гра імітує ситуацію патрулювання, коли учасники взаємодіють із місцевим населенням. Опис повинен базуватися на конкретних прикладах. Ті, хто навчаються, повинні застосовувати гендерний підхід при виконанні своїх завдань.	Учасники рольової гри	Інструктор
11.00 - 11.30	Підсумкове обговорення відпрацьованих завдань	Рольова гра на основі сценарію (обговорення)	Кожен учасник заняття повинен поділитися своїм поглядом на виконані завдання.		Командир взводу
11.30 - 12.00	Заключна частина				Інструктор

Таблиця В.1.6

Для чого і як включати гендерний підхід в оперативне планування роботи персоналу <sup>370</sup>		
Цільова аудиторія: від майорів до підполковників, Академія Генерального штабу (офіцери національних збройних сил), рівень Національної академії оборони		Час: 180 хв (3 години)
Мета навчання	Що оцінюється	Тип і терміни оцінювання
1. Розуміти гендерні аспекти / аспекти, що стосуються оперативного планування, планування роботи персоналу	Короткі сценарії	Контрольне опитування протягом 15 хвилин із відведених 45 хвилин
2. Аналізувати та оцінювати необхідність включення гендерних питань в процесі роботи з персоналом при плануванні оперативних завдань	Вправа – аналіз тексту через обговорення в парах	Контрольне опитування протягом 20 хвилин із відведених 90 хвилин
3. Вміти розробляти план операції з урахуванням питань гендерної проблематики	План операції. Заклучна вправа	Підсумкова оцінка, після виконання вправи з планування операції.
<p><b>Завдання заняття.</b></p> <p>Врахування гендерних аспектів підвищує оперативну та загальну ефективність виконання завдання. Це визначено також директивою НАТО Vi-SC 40-1 та резолюцією РБ ООН 1325. Після цього заняття офіцери повинні розуміти, як гендерні аспекти пов'язані з оперативним плануванням, уміти аналізувати та оцінювати необхідність їх врахування та готувати оперативні накази з включенням гендерного компоненту.</p>		

<sup>370</sup> Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)

**Попередні умови.** Пройти курс підготовки з гендерних питань ACT ADL Gender 100-level.

**Необхідне обладнання.**

Сценарії; підготовлені оперативні плани; резолюції РБ ООН № 1325 / 1820/1960; фрагменти відповідних документів з міжнародної, регіональної, національної та інституціональної політики; проєктор PowerPoint, фліпчарт, інформація із ЗМІ.

**Обов'язкова підготовка.**

Попереднє вивчення: резолюцій РБ ООН 1325, 1820, 1960 та Рекомендацій ДРКО/ DFA по врахуванню гендерних аспектів в роботі ЗС ООН в операціях з підтримання миру; огляд гендерних аспектів в діяльності Збройних сил ООН в операціях із підтримання миру; огляд відповідних документів з міжнародної, регіональної, національної та інституціональної політики суб'єктів, що займаються питаннями становища жінок, миру і безпеки, включаючи питання гендерного насильства.

Таблиця В.1.7

**План проведення заняття з включення гендерних аспектів в оперативне планування роботи персоналу<sup>371</sup>**

Час	Мета (результати навчання)	Методи Навчання	Дії керівника
08.00- 08.20	Вступ	Короткі сценарії (на прикладах Афганістану та ДРК)	Питання: який зв'язок між гендерним компонентом та оперативним плануванням? Мозковий штурм в двох групах, на фліпчарті кожен записує на фліпчарті те, що актуально для

<sup>371</sup> Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)

			Афганістану в одній групі та ДРК — в другій групі.
08.20-08.45	Актуальність гендерного підходу для оперативного планування	Лекція / обговорення відео	Лекція / обговорення – що таке гендер, чому і яке саме він має відношення до оперативного планування у військових операціях. Перегляд і обговорення відео щодо успіху операцій, в яких враховано гендерні питання.
08.45-09.00		Сценарій вправи	Короткі сценарії (формативне оцінювання) – робота в групах, сценарій на тактичному рівні (1-2 речення); з'ясуйте, яким чином гендер впливає на виконання завдань на тактичному рівні
09.00-09.10	Перерва		

Продовж. табл. В.1.7

09.10-09.30	Як інтегрувати гендерну проблематику в процесі планування операції	Лекція / обговорення	Лекція / обговорення – детальний аналіз оперативного плану, конкретні приклади того, де необхідно врахувати гендерний компонент. Приклади того, де гендерні питання не враховані. Наприклад, жінки є просто жертвами або «жінки і діти». Обговорення корисних та чітких формулювань, що стосуються гендерної тематики, та критеріїв покращення змісту оперативного планування.
-------------	--	----------------------	--

09.30-10.10		Вправа – аналіз тексту через обговорення в парах	Обговорення в групах. Роздайте учасникам обговорення по 1-2 різних абзаци з оперативного плану для того, щоб вони проаналізували, де саме слід врахувати гендерні аспекти, а потім склали варіант тексту з урахуванням гендерного компоненту для включення його в оперативний план.
10.10-10.20	Перерва		
10.20-10.50		Рольова гра «Адвокат диявола» (формативна)	Рольова гра з 5-хвилинною презентацією оперативного плану, що включає гендерні питання, скептично налаштованому начальнику штабу - сексисту, який грає роль адвоката диявола. Обговорення за участі тренера і членів групи та підведення підсумків роботи.
10.50-11.00	Заключна частина	Заключні зауваження (підсумкові)	Заключні зауваження, повинні узагальнити ключові моменти заняття. Вкажіть, що гендерні питання, будуть включені в заключну вправу. Надайте додаткові ресурси / матеріали для читання, план роботи над заключною вправою (підсумкова оцінка). Учасник повинен буде скласти оперативний план для отримання підсумкової оцінки всього (2-тижневого) курсу оперативного планування. Показником успішності складання оперативного плану буде відповідна інтеграція в нього гендерних питань.



Таблиця В.1.8

ІНТЕГРУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ОПЕРАЦІЇ <sup>372</sup>		
Цільова аудиторія: старші офіцери рівня командира об'єднання/з'єднання від полковника і вище		Час: 180 хв (3 години)
Мета навчання	Що оцінюється	Тип і термін оцінки
1. Розуміти необхідність врахування гендерної складової при проведенні операцій	Складання контрольного переліку документів у визначеній послідовності	Поточна оцінка протягом періоду навчання
2. Оцінювати план операції з урахуванням гендерних аспектів	Вміння проаналізувати план операції з урахуванням гендерного підходу	Поточна оцінка
3. Залучати до роботи штабу радника з гендерних питань	Участь у визначених індивідуальних та колективних вправах (п.п.2-3)	Підсумкова оцінка за виконання визначених індивідуальних та колективних вправ (п.п.2-3)
Завдання заняття. Визначення обов'язків старших офіцерів та радників з гуманітарних питань у впровадженні гендерних аспектів в операціях.		
Попередні умови. Проходження курсу з комплексного оперативного планування.		
Необхідне обладнання. Комп'ютери, фліпчарт, обладнання для відеоконференції (VTC).		

<sup>372</sup> Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf) (Дата звернення — 29 червня 2020 р.)

Навчальна група. Не більше 15 учасників.

Обов'язкова підготовка. Учасники заняття напередодні розглянули та вивчили визначені керівні документи.

## **В.2. НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ ІМЕНІ ІВАНА ЧЕРНЯХОВСЬКОГО**

### **ОСНОВИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ ПЛАН-КОНСПЕКТ НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ В СИСТЕМІ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ**

2019

#### **1 ВСТУП**

Стратегічним оборонним бюлетенем України, введеним в дію Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016, передбачається, що професіоналізація сил оборони та створення необхідного військового резерву в Україні повинні впроваджуватись на засадах і принципах, якими керуються держави-члени НАТО. При цьому розвиток соціально-гуманітарного забезпечення персоналу сил оборони, насамперед військовослужбовців, пов'язується зі змінами в ментальності (образі мислення) особового складу, яка, у свою чергу, повинна базуватися на основі європейських цінностей. Гендерна рівність є фундаментальною демократичною цінністю, що впроваджена в арміях усіх країн-членів НАТО та визначена у NATO Code of Conduct (2013).

Курс впроваджено на виконання Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до Восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок».

Основною метою курсу є розвиток гендерної компетентності військовослужбовців та працівників ЗСУ.

#### **1.1 ОБЛАСТІ ЗНАНЬ**

Дослідження шляхів актуалізації основ гендерної політики у ЗСУ відноситься до сфери соціально-гуманітарних та юридичних наук.

#### **2 ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ**

**ОСНОВНА ЦІЛЬОВА ГРУПА:**

- слухачі університету;
- науково-практичні працівники, наукові працівники;
- офіцери забезпечення;
- керівний склад університету;
- військовий та цивільний персонал Збройних Сил України та Міністерства оборони України;
- персонал сектору безпеки і оборони України (за вимоги),

Для слухачів університету перед проходженням навчального курсу рекомендовано пройти анкетування «Анонімне опитування щодо формування гендерної компетентності».

### 3 НАВЧАЛЬНІ ЦІЛІ

#### 3.1 ЗНАННЯ

- Права людини; права жінок.
- Принцип рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.
- Демократичні цінності.
- Міжнародні стандарти захисту прав жінок і чоловіків.
- Основи національного законодавства з питань забезпечення гендерної рівності у ЗСУ.

#### 3.2 УМІННЯ

- Уміння і навички застосовувати гендерні компетенції в практичній професійній діяльності.

### 4 СТРУКТУРА та РЕСУРСИ

Курс являє собою окремий медіа-модуль спрямований на формування та оцінку сформованості рівня гендерної компетентності військовослужбовців та працівників ЗСУ (за вимоги – інших категорій представників сектору безпеки і оборони України) за допомогою контрольного тесту.

### 5 НАВЧАЛЬНІ МЕТОДИ

У курсі буде впроваджено принцип особистісно-орієнтованого навчання (індивідуального навчання на основі аналізу першоджерел, проблемних ситуацій та виконання творчих завдань), що буде підсилено можливостями освітньої інтеракції, контролю та оцінки успішності у системі дистанційного навчання.

Будуть застосовані активні методи навчання з використанням інноваційних технологій і можливостей системи дистанційного навчання, спрямовані на формування системного мислення та розвиток аналітичних компетенцій слухачів. Презентація навчального матеріалу включатиме вимоги щодо опрацювання літератури для самопідготовки, презентацію основних теоретичних положень, аналіз відео, фото фрагментів та ілюстративного матеріалу, після чого слухачам буде запропоновано виконати завдання для самоконтролю та/або обговорити

навчальний матеріал заняття (теми) і пов'язаних з ними попередніх тем у системі відкритого чату або он-лайн спілкування з викладачем для більш глибокого засвоєння навчального матеріалу.

## 6 ЗМІСТ КУРСУ

### Тема 1

Гендерна рівність як принцип розвитку демократичного суспільства.

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту понять: «гендер», «стать», «гендерні стереотипи» «дискримінація за ознакою статі» та «гендерна рівність»;
- аналіз категорії «гендерна ментальність» та базових демократичних цінностей, що формують основу етичного Кодексу країн-членів НАТО.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання, компетенції з теми «Гендерна рівність, Рівність у можливостях та рівність у правах», набудуть вміння розрізняти гендерні стереотипи та дискримінацію за ознакою статі; зможуть визначати базові демократичні цінності країн-членів НАТО.

### Тема 2

Права людини як соціальна цінність

Короткий опис теми:

- визначення поняття та розкриття змісту прав людини та прав жінок, права людини як соціальна цінність; практична реалізація прав людини в антидискримінаційному законодавстві;
- формування змісту «рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», аналіз основних принципів гендерної рівності та пріоритетів гендерної політики, інтегрування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в секторі безпеки.

Набуті знання та вміння: усвідомлення сутності і змісту прав та свобод людини, їх конституційного регулювання, основних положень європейської Конвенції з прав людини, знання особливостей гендерної політики в Україні, реалізація набутих знань в практичній діяльності.

### Тема 3

Нормативно-правове забезпечення принципу гендерної рівності. Міжнародний та національний контент.

Короткий опис теми:

- ознайомлення з міжнародними та національними законодавчими актами, що регламентують впровадження гендерної політики в Україні;

- отримання інформації: про органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; напрями роботи та функції радників/ць, уповноважених осіб з гендерної рівності;
- ознайомлення з чинними практиками впровадження принципу гендерної рівності в Україні і світі.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання з основних міжнародних та національних законодавчих документів, що регулюють впровадження державної політики з рівних прав та можливостей в усіх галузях та на всіх рівнях прийняття рішень. Вмітимуть користуватись основними термінами для впровадження принципу гендерної рівності у ЗС України. Отримають інформацію: про органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; напрями роботи та функції радників/ць, уповноважених осіб з гендерної рівності.

#### Тема 4

Основи гендерної політики. Практичний досвід впровадження принципу гендерної рівності в політику держав-членів НАТО.

Короткий опис теми:

- Усвідомлення змісту поняття «гендерна політика», інформація про важливість впровадження гендерного підходу в політику та процес прийняття рішень;
- ознайомлення з практичним досвідом та етапами впровадження принципу гендерної рівності в політику держав-членів НАТО.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання з основ гендерної політики; будуть обізнаними щодо особливостей впровадження принципу гендерної рівності в політику держав-членів НАТО: Франція, Австрія, Фінляндія, Литовська Республіка, Королівство Бельгія.

#### Тема 5

Психолого-організаційні особливості гендерної взаємодії військовослужбовців  
у ЗСУ

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту та розкриття психологічної суті феномену та структури гендерної взаємодії в організації;
- організація як суб'єкт і об'єкт гендерної взаємодії;
- аналіз психолого-організаційних характеристик персоналу як суб'єкта гендерної взаємодії у військовій організації;
- практичні аспекти гендерної інтеграції в секторі безпеки і оборони.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання, компетенцій з теми «Психолого-організаційні особливості гендерної взаємодії військовослужбовців в ЗСУ». Набудуть вмінь щодо засвоєння певних поведінкових стратегій та моделей міжособистісної взаємодії у військовій організації.

## Тема 6

Гендерна рівність в контексті завдань інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) в Збройних Силах України.

Короткий опис теми:

- ознайомлення із завданнями, силами і засобами впровадження гендерної рівності в системі інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) в Збройних Силах України;
- отримання інформації про актуальність проблематики гендерної рівності в системі стратегічних комунікацій Збройних Сил України.
- ознайомлення з досвідом впровадження гендерної рівності в системі командирського інформування і Public Affairs збройних сил країн НАТО;

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають інформацію про актуальні завдання, наявні сили і засоби впровадження гендерної рівності в системі інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) в Збройних Силах України; про актуальні напрями і проблематику гендерної рівності в системі стратегічних комунікацій Збройних Сил України. Отримають знання про напрями і технології впровадження гендерної рівності в системі командирського інформування і Public Affairs збройних сил країн НАТО. Вмітимуть використовувати наявні засоби і процедури інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) з метою впровадження гендерної рівності в Збройних Силах України.

## Тема 7

Гендерний підхід у контексті військової організації. Гендерний аналіз. Гендерний профіль військової частини.

Короткий опис теми:

- Усвідомлення змісту поняття «комплексний гендерний підхід», інформація про впровадження гендерного підходу та принципу гендерної рівності під час проведення моніторингу у військовій частині;
- ознайомлення з етапами проведення гендерного аналізу; з визначеннями понять «пряма і непряма дискримінація»;
- ознайомлення з поняттям «гендерний портрет військової частини», «складові гендерного портрету»; з інструментами та підходами для його створення.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання щодо інструментів гендерного підходу при створенні гендерного портрету військової частини (організації). Сформують навички для проведення гендерного аналізу.

## 7 ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання курсу буде здійснюватися за допомогою поточного та заключного тестування. Тестування допоможе оцінити рівень сформованості гендерної компетентності військовослужбовців та працівників ЗС України.

### 7.1 Оцінка курсу слухачами

Після завершення тесту слухачам буде запропоновано пройти анкетування з метою оцінити актуальність тематики занять курсу та якість запропонованих навчальних матеріалів. Для обміну враженнями та зворотного зв'язку буде використано систему відкритого чату або онлайн спілкування з викладачами/інструкторами курсу.

## 8 ОЦІНКА РИЗИКІВ

ВИЗНАЧЕНО ТАКІ РИЗИКИ:

- відсутність мотивації;
- труднощі розуміння комп'ютерного алгоритму;
- технічні проблеми з доступом до мережі Інтернет;
- відсутність попереднього досвіду практичного використання системи дистанційного навчання для формування освітніх компетенцій.

Необхідно детально проаналізувати досвід інших навчальних закладів у сфері реалізації гендерної політики держави для розробки власного алгоритму проходження курсу.

### В.3. ОБҐРУНТУВАННЯ ДОЦІЛЬНОСТІ І МОЖЛИВОСТЕЙ ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

#### Завдання:

- Оцінка інституційного механізму (загальна інформація про навчальний заклад, структуру, статистику диференційовану за статтю тощо).
- Оцінка стану гендерного інтегрування у вищих навчальних закладах сектору безпеки і оборони (успіхи, проблеми, ризики і можливості впровадження).
- Визначення можливостей і надання рекомендацій для:
  - гендерного інтегрування в навчальний план навчальних закладів сектору безпеки і оборони;
  - розробки багаторічної стратегії комплексного інтегрування гендерної перспективи в освітній процес.

Таблиця В.3.1

#### Алгоритм проведення

№№		Показчик виконання	Нотатки
1	2	3	4
1.	Створити і затвердити робочу групу навчального закладу	Наказ (розпорядження) керівника навчального закладу (склад робочої групи, терміни проведення аналізу)	
2.	Розробити графік діяльності робочої групи	Графік виконання з визначенням, зокрема, термінів виконання частин 1 і 2 аналізу	
3.	Підготувати опис структури навчального закладу	Таблиця чи та органограма структури навчального закладу з відображенням таких рівнів:  Керівництво  Факультет  Спеціальність  Кафедра  Інше – наукова діяльність, підвищення кваліфікації,	Структуру готувати не в описовому вигляді.  Це інформація для подальшого врахування в процесі аналізу. Визначені диспропорції



		студентське/курсантське самоврядування тощо	не є обов'язковими для змін на даному етапі аналізу.
4.	Підготувати статистику диференційовану за статтю по факультетах, спеціальностях і освітньо-кваліфікаційних рівнях	<p><i>Таблиця 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ.</li> <li>- Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання.</li> </ul> <p><i>Таблиця 2</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед викладацького складу.</li> <li>- Співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах.</li> </ul>	
5.	Підготувати огляд інституціоналізації гендерної тематики в навчальному закладі	<p><i>Таблиця 3а</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи існує в навчальному закладі базова інформація щодо гендерних проблем, доступна для всіх?</li> <li>- Якщо так, тоді де вона розміщена? (Стенд/и, його місцезнаходження, розділ в бібліотеці, інтернет ресурс, інше)</li> <li>- Чи має ця інформація загальний чи спеціальний характер?</li> <li>- Як студенти і персонал можуть дізнатися про цю інформацію?</li> <li>- Чи існує стратегія розвитку навчального закладу?</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Якщо так, чи містить вона гендерну складову?</li> <li>- Чи призначені в навчальному закладі спеціальні особи, відповідальні за інституалізацію?</li> <li>- Якщо так, то який рівень управління вони представляють?</li> <li>- Чи існує в навчальному закладі план з гендерного інтегрування?</li> <li>- Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дієвості гендерного інтегрування?</li> <li>- Які ще заходи і способи, не перелічені вище, мають місце в навчальному закладі з цього питання?</li> </ul>	
6.	Підготувати огляд загальної спроможності та компетентності з гендерних питань	<p><i>Таблиця 3б</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Які специфічні навички та інструментарій необхідні всьому персоналу для виконання своєї роботи, базуючись на принципах гендерної рівності?</li> <li>- Що може персонал мотивувати бути більш гендерно компетентними?</li> </ul>	
<b>Оцінка ситуації навчального процесу і навчальних програм</b>			
7.	Підготувати оцінку робочих програм навчальних дисциплін	<p><i>Таблиця 4</i></p> <p>Мета і завдання</p> <p>Знання і вміння</p> <p>Теми</p> <p>Завдання на самостійну роботу з навчальної дисципліни</p> <p>Індивідуальні навчально-дослідні завдання</p>	

		Методи контролю Інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни	
8.	Підготувати оцінку інших матеріалів навчально-методичного комплексу		Можна використати Таблицю 4 зі змінами і доповненнями, якщо вони доцільні і можливі
<b>Загальні висновки і пропозиції</b>			
9.	Гендерний компонент враховано, але він спирається на гендерні стереотипи	<i>Таблиця 5</i>	
10	Гендерний компонент враховано, він базується на позиціях гендерної рівності	<i>Таблиця 6</i>	
11	Доцільність/можливість врахування гендерного компоненту у змісті та структурі програм	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Якою мірою принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відображений у програмах? (Послідовно, непослідовно, фрагментарно, епізодично, гендерний підхід не відображено зовсім).</li> <li>- Чи пропонуються у програмах альтернативні, більш егалітарні гендерні моделі? Де чи як це відображено?</li> <li>- Чи існує можливість включення гендерного компоненту?</li> <li>- Які доповнення чи уточнення до змісту треба зробити що до включення гендерного компоненту?</li> </ul>	Структура фінального звіту буде надана пізніше

**Таблиця 1** (Див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 4, с. 265)

<b>№№</b>	<b>Назва структурного підрозділу</b>	<b>Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ, ж/ч, %</b>	<b>Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання, ж/ч, %</b>	<b>Примітки</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Факультет 1			
	Спеціальність А			
	Курс 1			
	Курс 2			
	...			

**Таблиця 2** (Див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 4, с. 265)

<b>№№</b>	<b>Назва структурного підрозділу</b>	<b>Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед викладацького складу, ж/ч, %</b>	<b>Співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах, ж/ч, %</b>	<b>Примітки</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Керівництво	х		
	Факультет 1			
	Кафедра			
	...			

**Таблиця 3** (Див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 5, с. 265)

№№	Питання інституціоналізації гендерної тематики та загальної спроможності і компетентності з гендерних питань в навчальному закладі	Відповіді на питання	Примітки і пояснення
1	2	3	4
<b>3а</b>			
	Чи існує в навчальному закладі базова інформація щодо гендерних проблем, доступна для всіх? <i>Так/Ні</i>		
	Якщо так, то де вона розміщена? ( <i>Стенд/и, його місцезнаходження, розділ в бібліотеці, інтернет ресурс, інше - вказати</i> )		
	Чи має ця інформація загальний чи спеціальний характер? <i>Так/Ні</i>		
	Чи є видання, які містять гендерну тематику, підготовлені фахівцями навчального закладу з 2014 р? <i>Вказати</i>		
	Як студенти і персонал можуть дізнатися про цю інформацію? ( <i>Від кого, через які канали, регулярно чи ні, як часто – вказати</i> )		
	Чи призначені в навчальному закладі спеціальні особи, відповідальні за інституціоналізацію? <i>Так/Ні</i>		
	Якщо так, то який рівень управління вони представляють? <i>Вказати</i>		
	Співвідношення жінок і чоловіків (%), які залучаються до завдань із забезпечення громадського порядку та безпеки, інших заходів спеціального характеру (для ЗВО зі спеціальними умовами навчання)		
	Чи існує в навчальному закладі план з гендерного інтегрування? <i>Так/Ні</i>		
	Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дієвості гендерного інтегрування? <i>Так/Ні</i>		
	Які ще заходи і способи, не перелічені вище, мають місце в навчальному закладі з цього питання? <i>Вказати</i>		

<b>36</b> (Див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 6, с. 266)			
	Які специфічні навички та інструментарій необхідні всьому персоналу для виконання своєї роботи, базуючись на принципах гендерної рівності? <i>Вказати</i>		
	Що може персонал мотивувати бути більш гендерно компетентними? <i>Вказати</i>		

**Таблиця 4** (Див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 7, с. 266)

<b>№№</b>	<b>Складова робочої програми</b>	<b>Наявність гендерного компоненту, що відображає гендерні стереотипи, приклади</b>	<b>Наявність гендерного підходу, приклади</b>	<b>Можливість доповнення елементів гендерного підходу, пропозиції</b>	<b>Примітки</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	Мета і завдання				
	Знання і вміння				
	Теми				
	Завдання на самостійну роботу з навчальної дисципліни				
	Індивідуальні навчально-дослідні завдання				
	Методи контролю				
	Інформаційно-методичне забезпечення навчальної дисципліни				

**Головна ознака навчального матеріалу:  
гендерний компонент відображає гендерні стереотипи**

Прояви гендерної стереотипності	Приклади	Пропозиції щодо подолання гендерної стереотипності
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> <li>• вибір та послідовність розміщення тем;</li> <li>• наявність гендерних стереотипів у відборі тематики, її формулюваннях та ін.;</li> <li>• гендерно некоректні згадування;</li> <li>• відсутність гендерно збалансованих формулювань;</li> <li>• жінки та чоловіки представлені нерівномірно;</li> <li>• жінки і чоловіки зображені стереотипно;</li> <li>• мовний сексизм, який має дві форми: мовні гендерні стереотипи, наприклад, у вигляді сталих сполучень (<i>слабка стать, сильна стать</i> та ін.) та гендерна асиметрія мови, тобто переважно використання слів чоловічого роду (<i>учень – учні, вчитель – вчителі, випускник – випускники, письменник, художник, діяч культури, діяч науки</i> т. ін.), чи переважно використання синтаксичних конструкцій зі словами у формі чоловічого роду;</li> <li>• інше</li> </ul>		

Головна ознака навчального матеріалу: наявність гендерного підходу

<p><b>Прояви гендерної чутливості.</b> <b>Наявність у змісті програми гендерних компонентів</b></p>	<p><b>Приклади</b></p>	<p><b>Думка, оцінка чи пропозиції щодо удосконалення змісту програми</b></p>
<p><b>1</b></p>	<p><b>2</b></p>	<p><b>3</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• зміст побудовано на засадах гендерної рівності;</li> <li>• зміст складено з урахуванням гендерних теорій та підходів;</li> <li>• послідовність та розміщення тем гендерно збалансовані;</li> <li>• включено гендерні компоненти у формулювання тем;</li> <li>• використано гендерну термінологію: <i>гендерна рівність, гендерні ролі, гендерні стереотипи, гендерний розподіл праці, рівні права та можливості жінок та чоловіків та ін.</i>;</li> <li>• використовується гендерно чутлива мова, тобто відсутні гендерні стереотипи, подолано гендерну асиметрію мови за допомогою використання слів як чоловічого, так і жіночого роду у назвах професій, статусів, занять (<i>учень - учениця, вчителька - вчитель, автор – авторка, письменник – письменниця, герой – героїня і т.п.</i>).</li> </ul>		



## СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО ДОДАТКІВ

1. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Бестік Меган. Женева: ЦКЗС, 2011 р. Див. за посиланням [http://womenslibrary.unwomen.org/40-DCAF\\_Self%20Assessment\\_final%20layout\\_UKR.pdf](http://womenslibrary.unwomen.org/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf)
2. Адольф В. О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя / Адольф В. О. Педагогіка. 1998. № 1, с. – 31.
3. Абрамов В. В., Чугунова Е. С. Комунікативні особливості керівника / Абрамов В. В., Чугунова Е. С. Комплексна соціально-психологічна методика вивчення особистості інженера. Під ред. Е. С. Чугунової. Л. : Вид-во Ленінградського ун-ту, 1991. С. 81–91.
4. Аверченко Л. К. Психологія та педагогіка / Аверченко Л. К. Москва-Новосибірськ, 2000. 200 с.
5. Візія Збройних Сил України. Див. за посиланням <http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogo-shtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-na-najblizhchi-10-rokiv/?fbclid=IwAR1qJvSh6MMCT5q9M6Iingbda9uSWmXNsrNLrGa9055fqnQnwZsWvYcH4tk>
6. Забезпечення гендерної рівності щодо змісту фізичної підготовки особового складу, Г.І. Сухорада, В.І. Тверітнев, В.Г. Філін // Актуальні наукові дослідження в сучасному світі // Журнал – Переяслав-Хмельницький, 2019. - Вип. 5(49), ч. 3. – С. 158 – 163.
7. Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014) – К. : ГШ ЗС України, 2014. – 157 с.
8. Г.І. Сухорада. Основні положення проекту нової Наставови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості / Г.І. Сухорада // Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26-29.09.2017 р.) – Збірник матеріалів теоретичних занять збору за редакцією Грищенка Д.С., Фіногенова Ю.С., Сухоради Г.І. – Київ: Управління фізичної культури і спорту МОУ, 2017. – с. 22 – 43.
9. Сухорада Г.І., Тверітнев В.І. Перспективи розвитку спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки у Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України / Г.І. Сухорада, В.І. Тверітнев // Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.) / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняховського. – К. : НУОУ, 2018. С. 76 – 78.
10. Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», Г.І. Сухорада, В.Г. Філін // Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.) / Нац. ун-т оборони України ім. Івана Черняховського. – К. : НУОУ, 2018. С. 72 – 74.
11. Настава з фізичної підготовки у Радянській Армії та Військово-Морському Флоті (НФП-87). М., Воєніздат, 1987. – 319 с.
12. Настава з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-97) – К. : МО України, 1997. – 150 с.
13. Настава з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-2009) – К. : МО України, 2009. – 231 с.  
Застосування гендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з гендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання гендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Гарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. Див. за посиланням [https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plan\\_s.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plan_s.pdf)