МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України

ООН Жінки

ООН Жінки є структурою ООН, яка працює над питаннями ґендерної 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 ґендерної 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 в економічній сфері; надання пріоритетності питанням ґендерної рівності в державному плануванні та бюджетуванні. Окрім того, ООН Жінки координує та підтримує систему роботи ООН у питаннях покращення ситуації щодо ґендерної 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 Проєкту ООН Жінки «Ґендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Уряду 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.

Швеція Sverige

Україна – Європа

Офіс віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України

Урядова уповноважена з питань гендерної політики

UN WOMEN

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

з інтеграції ґендерних підходів
у систему підготовки фахівців для сектору
безпеки і оборони України

2021

Шановні колеги і колежанки!

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 переважно країни, де рівність прав та можливостей жінок і чоловіків є засадничою складовою сприйняття світу.

НАТО та Європейський союз, частиною яких прагне стати Україна, – це насамперед 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 і оборона.

Тому представленість жінок у військовому, безпековому та правоохоронному секторах, які традиційно вважалися виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою сталого розвитку України та збалансованості в 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 в Збройних Силах України нарівні з чоловіками, зокрема на офіцерських посадах;
- істотно збільшилася кількість посад, на які нині дозволяється призначати військовослужбовиць;
- забезпечено рівний доступ до військових звань;
- відкрито доступ дівчат до отримання військової освіти всіх рівнів, зокрема у військових та військово-морських ліцеях;
- поступово розвивається і зміцнюється інститут ґендерних радників та ґендерних контактних осіб у Збройних Силах України та структурах Міністерства внутрішніх справ України.

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

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

Щоб ґендерні принципи були інтегровані в повсякденну діяльність органів державної влади, зокрема складових сектору безпеки і оборони.

Що дає ґендерний підхід у секторі безпеки і оборони України?

Це дуже просто:

- підвищення довіри до Збройних Сил України, Національної поліції України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Державної прикордонної служби України, Державної служби з надзвичайних ситуацій та інших силових структур;
- розширення можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам;
- подолання ґендерних 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 ґендерної рівності. Тож надзвичайно важливою є діяльність українських науковців та освітян з уніфікації підходів до викладання ґендерної тематики в закладах вищої освіти.

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

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

З приємністю відзначу, що цю роботу було проведено спільними зусиллями команд експертів та викладачів навчальних закладів сектору безпеки і оборони України, ООН Жінки, Урядової уповноваженої з питань ґендерної політики, співробітників Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції та Офісу Віцепрем'єр-міністерки 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,

Віцепрем'єр-міністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України

Ми працюємо заради процвітання та розвитку нашої держави та суспільства, забезпечення жінкам та чоловікам умов користуватися рівними правами та можливостями. І, шукаючи ресурси для цього, маємо пам'ятати про те, що важливим джерелом економічного та соціального розвитку, забезпечення безпеки та зменшення рівня конфліктності є ґендерна рівність.

Ця теза певною мірою стосується сектору безпеки і оборони, його фахівців, які стоять на захисті України від збройної агресії Російської Федерації, а також інших загроз та викликів.

Водночас ефективність забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх складових сектору безпеки і оборони великою мірою зумовлюється тим, наскільки питання ґендерної рівності інтегровані в їхню інституціональну політику, внутрішню організаційну культуру, роботу з персоналом та підготовку фахівців.

Тож створення умов для дотримання ґендерної рівності можна назвати ключем до успішного реформування сектору безпеки і оборони України, посилення взаємодії з НАТО, прийняття його стандартів та цінностей, серед яких демократія, права людини та ґендерна рівність.

Закріплення у Конституції України євроінтеграційного та євроатлантичного векторів розвитку держави, здійснення кроків для асоціації України та Європейського Союзу відобразило прагнення українського народу до свободи, європейських цінностей демократії, прав людини та верховенства права і стало каталізатором для розвитку ґендерної політики.

Підтвердженням тези про важливість для Уряду цих питань є прийняття та реалізація Національного плану дій України з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

На виконання цього плану було розроблено та прийнято відомчі плани, внесено зміни до дискримінаційних нормативно-правових актів, зокрема, скасовано заборони на більш ніж 450 професій для жінок, а також забезпечено рівні права при проходженні військової служби, розпочався реальний та швидкий процес ґендерної інтеграції.

Було розроблено проєкт Стратегії ґендерної рівності для сектору безпеки і оборони, Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаного із конфліктом.

У жовтні 2020 року прийнято другий Національний план дій «Жінки, мир, безпека», розроблений у тісній співпраці із міжнародними та громадськими організаціями.

З 2018 року Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО містить окремий розділ «Ґендерна рівність». Річною програмою на 2020 рік передбачено, зокрема, забезпечення сектору безпеки і оборони України кваліфікованим персоналом з питань управління та прийняття рішень з ґендерних питань та включення ґендерної тематики до системи підготовки та підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони України.

Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців сектору безпеки і оборони України підготовлено колективом авторів з урахуванням необхідності комплексного висвітлення різнобічних питань права, педагогіки, психології, адміністративної діяльності, управління, історії, соціології, політології, філософії, а також спеціальних дисциплін.

Отримання рекомендацій вчених рад закладів вищої освіти для використання посібника в освітньому процесі є високою оцінкою його потенціалу для виконання завдань щодо інтеграції ґендерного компонента в діяльність та освітній процес сектору безпеки і оборони.

Бажаю науково-педагогічним працівникам його успішного, вдумливого та критичного використання для підготовки сучасних фахівців, які мислять категоріями прав людини, свободи, демократії, рівних прав та можливостей жінок і чоловіків!

Катерина ЛЕВЧЕНКО,

Урядова уповноважена з питань ґендерної політики
докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук,
професорка, голова редакційної колегії

ЗМІСТ

ВСТУП **10**

СКОРОЧЕННЯ **14**

ПЕРЕДМОВА **16**

РОЗДІЛ 1. Ґендерна рівність у секторі безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи **19**

1.1. Важливість ґендерної рівності для сектору безпеки і оборони України 20

1.2. Зарубіжний досвід ґендерного інтегрування у діяльність сектору безпеки і оборони 27

1.3. Показники оцінки стану реалізації ґендерної політики в секторі безпеки і оборони України 37

1.4. Необхідність упровадження засад ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України 42

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 1 46

РОЗДІЛ 2. Теоретичні та правові засади забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України **51**

2.1. Поняття «ґендер», «ґендерна рівність» у суспільно-політичному та науковому дискурсах 52

2.2. Міжнародно-правове забезпечення ґендерної рівності 59

2.3. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків 72

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 2 86

РОЗДІЛ 3. Практичні питання забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України **97**

3.1. Методи та інструменти забезпечення ґендерної рівності: можливість їх застосування у діяльності сектору безпеки і оборони України 98

3.2. Ґендерно чутливі комунікації інститутів сектору безпеки і оборони 107

3.3. Передумови, наслідки та протидія дискримінації за ознакою статі 113

3.4. Сексуальні домагання як різновид сексуального насильства 119

3.5. Урахування ґендерних підходів у діяльність з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій 123

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 3 126

РОЗДІЛ 4. Ґендерне інтегрування в управлінських практиках сектору безпеки і оборони України 129

4.1. Системний підхід до реалізації політики ґендерної рівності в практиках управління сектору безпеки і оборони України 130

4.2. Роль керівника (командира) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків 132

4.3. Роль та завдання радників і радниць з ґендерних питань в секторі безпеки і оборони України 137

4.4. Розвиток ґендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України 141

4.5. Ґендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою 143

4.6. Оперативний і тактичний рівні ґендерних комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони 157

4.7. Організаційна культура як основа ґендерно чутливого середовища 165

4.8. Ґендерна складова етики в секторі безпеки і оборони України. Етичні кодекси 168

4.9. Дотримання прав людини в контексті управлінської діяльності 175

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 4 183

РОЗДІЛ 5. Ґендер в освітніх практиках сектору безпеки і оборони України 187

5.1. Ґендерна компетентність як складова професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України 188

5.2. Дидактика ґендерної проблематики 191

5.3. Практика інтеграції ґендерного компонента в дидактиці 203

5.4. Ґендерна експертиза навчально-методичних матеріалів 211

5.5. Типові помилки викладання ґендерної проблематики 214

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ 5 222

ГЛОСАРІЙ 225

ДОДАТКИ

Додаток А 232

Додаток Б 238

Додаток В 246

СПИСОК ДЖЕРЕЛ ДО ДОДАТКІВ 277

СПИСОК АВТОРІВ І АВТОРОК 279

СКЛАД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ 281

СКЛАД МІЖВІДОМЧОЇ РОБОЧОЇ ГРУПИ 283

Заклади вищої освіти сектору безпеки і оборони України, вченими радами яких прийнято рішення щодо застосування в освітньому процесі Методичних рекомендацій з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України 285

ВСТУП

Конституція України і законодавча база гарантують рівність чоловіків і жінок у нашій державі у всіх секторах. Україна приєдналася до основних міжнародних зобов'язань у царині ґендерної рівності і прав жінок та вже має чимало надбань у сфері формування та реалізації державної ґендерної 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 у життєдіяльність, зокрема сектору безпеки і оборони.

Водночас для закріплення позитивних звершень у державній політиці з дотримання рівних прав та можливостей чоловіків і жінок важливим є інтегрування ґендерного компонента в освітній процес. Включення ґендерних підходів має важливе стратегічне значення для підвищення спроможності виконувати взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності, зокрема в секторі безпеки і оборони. Це також важлива передумова для усунення бар'єрів на шляху до досягнення ґендерної рівності, що спричинені поширеними ґендерними 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 кількості 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 ґендерної 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 ґендерної тематики в 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, зокрема й шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»[1].

Водночас ситуація із включенням ґендерної тематики в навчальний процес у різних закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони виглядала як пазл з багатьма прогалинами: в окремих навчальних закладах проводилися заняття та заходи з ґендерної тематики викладачами, знання і висновки яких базувалися на власних дослідженнях у цій царині, із значними розбіжностями в трактуванні

1 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»». URL: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions (дата звернення: 23.07.2020).

щодо змісту, напрямів, цілей та інструментів упровадження ґендерної політики, поверхневим розумінням поняття «ґендерна рівність». Тож час вимагав нового змісту та нових підходів до процесу підготовки кадрів.

Першим вдалим кроком до вирішення проблеми уніфікації розуміння ґендерної тематики було проведення у 2017 році за ініціативи Віцепрем'єр-міністерки з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та в співпраці зі структурою ООН Жінки й Урядовим офісом координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України «Оцінки ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони України». Оцінювання виявило низку системних проблем, у вирішенні яких питанню інтеграції аспектів забезпечення ґендерної рівності в процес освіти та підготовки особового складу інститутів сектору безпеки і оборони було приділено основну увагу. Зокрема, дослідження показало, що в суспільстві загалом та в секторі безпеки і оборони зокрема існують ґендерні стереотипи, що стосуються чоловіків і жінок, а також мало усвідомлення, яким чином вони негативно впливають на участь жінок та їх лідерство в секторі безпеки і оборони нарівні з чоловіками. Однією з рекомендацій «Оцінки ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони України» було систематичне інтегрування принципів ґендерної рівності до всіх навчальних програм для персоналу, а також включення ґендерних підходів до освітніх програм у навчальних закладах та центрах сектору безпеки і оборони.

Наступним кроком став старт унікального пілотного проєкту з уніфікації підходів до викладання ґендерної 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 імені С. П. 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 імені Івана Черняховського, Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, Харківський національний університет внутрішніх справ, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Військова академія (м. Одеса). Сьогодні ми вже можемо говорити про те, що отримані результати реалізації проєкту є успішними.

Під час **першого етапу** в кожному визначеному навчальному закладі було здійснено загальний огляд інституалізації ґендерної тематики та загальної спроможності й компетентності з ґендерних питань. Протягом трьох місяців відбувався збір початкової інформації, для чого було організовано 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 ґендерної політики, необхідну інформацію було зібрано та в подальшому використано для підготовки Методичних рекомендацій з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України.

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

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

У результаті було підготовлено Методичні рекомендації з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України, які рекомендовані вченими радами закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України для використання в освітньому процесі.

Цей проєкт було реалізовано за ініціативи та під керівництвом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та за експертно-технічної підтримки структури ООН Жінки, фінансової підтримки Уряду Королівства Швеції від початку ініціативи в 2017 році до завершення написання методичних рекомендацій улітку 2020 року.

Згідно зі своїм потрійним мандатом (нормативним, координаційним та операційним) структура ООН Жінки в Україні надає підтримку Уряду України в дотриманні та реалізації глобальних стандартів для досягнення ґендерної рівності, а також працює разом із державними органами та громадянським суспільством над розробкою законів, стратегій, програм та послуг для 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 нарівних 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[2], які формують порядок роботи у сфері забезпечення прав жінок, досягнення миру та безпеки. Порядок денний «Жінки, мир, безпека» підкреслює необхідність залучення жінок до безпеки і оборони, 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

2 URL: https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards#_WPS_resolutions (дата звернення: 23.07.2020).

формування знань про ґендерну рівність та ґендерне інтегрування у сфері безпеки і оборони, а також усунення існуючих стереотипів про роль жінок та чоловіків, зокрема і в секторі безпеки і оборони.

Важливу координаційну та фахову роль у понад дворічній роботі, присвяченій інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців сектору безпеки і оборони, відігравали: представники та представниці Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету Міністрів України та Служби Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України, Урядова уповноважена з питань ґендерної 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 Віцепрем'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 Секретаріату Кабінету Міністрів України.

Редакційна колегія висловлює подяку всім учасникам та учасницям процесу підготовки Методичних рекомендацій з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України і переконана, що вони допоможуть у якісній підготовці сучасних кадрів сектору безпеки і оборони, колегія також вдячна за надання коментарів та пропозицій до проєкту рекомендацій, які здебільшого було враховано. 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 імені Тараса Шевченка
ВІЛ	вірус імунодефіциту людини
ЗВО	заклад 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 проєктів 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 імені Івана Черняховського
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 ґендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок, провідний орган, що координує роботу системи ООН у питанні ґендерної 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 ґендерної 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 ґендерної рівності
NCGM	Nordic Centre for Gender in Military Operations Скандинавський центр з питань ґендера у військових операціях

ПЕРЕДМОВА

Одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює неоднакові можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є ґендерна 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 усіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами.

Прояви ґендерної 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 ґендерної нерівності в суспільстві.

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

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

Успішне забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони, усунення ґендерної дискримінації залежить від розуміння проблеми, постійної ґендерної просвіти, знання міжнародних стандартів, нормативно-правової бази, успішних прикладів з досягнення ґендерної рівності, сформованості ґендерної культури та ґендерної чутливості.

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

3 Патріархатний та патріархальний — у сучасних феміністському та ґендерному 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 статеворольових відносин. Словник ґендерних термінів/Укладач З. В. Шевченко. Черкаси. 2016. 336 с. URL: http://a-z-gender.net/ua/patriarxatnij-ta-patriarxalnij.html (дата звернення: 22.06.2020).

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

У **першому розділі** «Ґендерна рівність у секторі безпеки і оборони України: стан проблеми, перспективи» розкрито сутність і необхідність упровадження ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України з урахуванням передового зарубіжного досвіду, а також визначено основні засади її упровадження в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України.

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

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

У **четвертому розділі** «Ґендерне інтегрування в управлінських практиках сектору безпеки і оборони України» подано системне бачення вирішення завдань щодо забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у практиках управління сектору безпеки і оборони України; окреслено шляхи формування ґендерно чутливого середовища та ґендерно чутливих комунікацій у секторі безпеки і оборони, виявлено роль організаційної культури в цих процесах; визначено роль керівника в забезпеченні рівних прав жінок і чоловіків у структурному підрозділі сектору безпеки і оборони; розкрито завдання ґендерно орієнтованого підходу в управлінні підрозділом як соціальною групою; вказано шляхи вдосконалення персональних практик управління через упровадження принципів ґендерної рівності та дотримання норм етичних кодексів.

У **п'ятому розділі** «Ґендерні підходи в освітніх практиках сектору безпеки і оборони України» окреслено основні напрями, підходи, проблеми і перспективи інтеграції ґендерного компонента в освітній процес сектору безпеки і оборони України, розкрито проблеми й основні шляхи формування ґендерної 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; запропоновано теоретичні вимоги і практичні рекомендації щодо формування ґендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони; окреслено ефективні напрями проведення ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів; визначено принципи, методи і типові помилки викладання ґендерної проблематики; наведено практичні приклади інтеграції ґендерного компонента в освітній процес сектору безпеки і оборони України.

РОЗДІЛ 1

Ґендерна рівність у секторі безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи

1.1

Важливість ґендерної рівності для сектору безпеки і оборони України

Діяльність сектору безпеки і оборони України спрямована на захист національних інтересів 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[4].

Ґендерна рівність сприяє безпеці життя і добробуту людей, незалежно від їх статі, етнічного і соціального походження, релігійних та інших переконань, 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»[5] визначає ґендерну 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 ґендерної рівності та її забезпечення важливим елементом є політика ґендерного інтегрування (gender mainstreaming).

Переважно визначення ґендерного 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 напрямах політики і в усіх діях[6]. Згідно з інструкцією щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86, ґендерний 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[7]. При формулюванні стратегії ґендерного інтегрування, важливо чітко усвідомлювати як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики[8]. Це можливо за умов практичного застосування.

4 Про національну безпеку України: Закон України, Стаття 1 {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 04.03.2020}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19 (дата звернення: 22.06.2020).

5 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}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv (дата звернення: 22.06.2020).

6 Словник та тезаурус, Європейський інститут із ґендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185 (дата звернення: 22.06.2020).

7 Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів / Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUIcqjChDvt99_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Qgo9VeBqOGS3Os2JYOzffXA (дата звернення: 22.06.2020).

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[10].

Перше, на що варто звернути увагу, стосується зміни парадигми політичного процесу – від політики «в цілому і в середньому» до переміщення людей у 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 ґендерних стереотипів т. з. «мужності» – «я чоловік – я все зможу, все подолаю», що закладаються ще з дитинства[9].

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

Ґендерне інтегрування створює також можливість призначити більш збалансований уряд і отримати більш поінформований політичний процес загалом 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

8 Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. С. 4–5. URL: https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf. (дата звернення: 22.06.2020).

9 Ґендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Київ, 2016. URL: http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

10 Див. джерело 8.

просто неможливо. Ґендерне інтегрування і є одним із таких інструментів, який допомагає вирішити не лише ґендерні проблеми, а й багато інших[11].

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

Ґендерна політика впливає на жінок і чоловіків, а жінки й чоловіки теж впливають на формування та реалізацію ґендерної політики. Подібна взаємозалежність допомагає ефективніше використовувати людські ресурси[12].

Важлива також візуалізація проблеми ґендерної 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 ґендерної нерівності будуть згадуватися не лише 8 Березня[13] чи з 25 листопада до 10 грудня[14], а постійно, грамотно, виважено[15].

Ґендерне 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 розвитку і відтворення. Комплексність процесу забезпечується врахуванням всіх складових та умов ґендерного інтегрування[16].

Ґендерна рівність також займає центральне місце в 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[17].

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[18]. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Ґендерна рівність», Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат[19]. Ґендерна рівність лежить в основі ЦСР: більше 25% всіх завдань безпосередньо чи

11 Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. С. 4–5. URL: https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf. (дата звернення: 22.06.2020).

12 Там само.

13 Восьме березня – Міжнародний жіночий день.

14 Шістнадцять днів протидії ґендерному насильству.

15 Див. джерело 11.

16 Там само.

17 Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 22.06.2020).

18 Цілі сталого розвитку 2016–2030, Представництво ООН в Україні. URL: http://un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku (дата звернення: 22.06.2020).

19 Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

опосередковано стосуються ґендерної 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»[20]. Отже, ґендерна рівність у країні – це засадничий принцип сталого розвитку демократичного суспільства.

Ґендерна 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 ґендерної рівності. Такі ініціативи забезпечують надійну базу для партнерства та співпраці, гарантуючи водночас можливості для спільних дій, взаємного доповнення та синергії[21].

Досягнення ґендерної 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.

На саміті в Уельсі 2014 року лідери країн Північноатлантичного Альянсу (НАТО) визнали, що інтеграція ґендерних перспектив у три основні завдання НАТО (колективна оборона, управління кризовими ситуаціями та кооперативна безпека) сприятиме більш сучасному, оперативному та чуйному реагуванню НАТО[22].

Відповідно до Стратегії ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки ґендерна 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[23].

«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[24].

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 ґендерні перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку своєї діяльності. Це важливий аспект у співпраці з іншими країнами-партнерами. СБО також повинен сприяти більшій ґендерній рівності та залученню жінок до діяльності своїх інституцій.

Ґендерна 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.

20 Ґендерна рівність. Представництво ООН в Україні. URL: http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender (дата звернення: 22.06.2020).

21 Жінки, мир та безпека, НАТО [Women, Peace and Security, NATO] 10 липня 2019 р. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm# (дата звернення: 22.06.2020).

22 Декларація Уельського саміту, НАТО. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_112964.htm (дата звернення: 22.06.2020).

23 Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.

24 Жінки, мир та безпека, НАТО, 10 липня 2019 р. [Women, Peace and Security, NATO, 10 Jul. 2019] URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm# (дата звернення: 22.06.2020).

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 військовослужбовиць, з яких

949 старші офіцерки.

Для порівняння, у 2018-му році у війську проходило 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, зокрема 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 вступило 20 дівчат, а до Військово-морського ліцею, що на Одещині, в 2019 році – дві дівчини[25].

Результати Національного опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні, проведеного Національним демократичним інститутом міжнародних відносин в Україні на замовлення Офісу віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України в 2018 році[26], показали, що

81% жінок

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.

25 Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, вебсайт Міністерства оборони України, 17 вересня 2019 р. URL: http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/ (дата звернення: 22.06.2020).

26 Іванна Климпуш-Цинцадзе презентувала результати першого національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок. Урядовий портал, 29 листопада 2018 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentuvala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok (дата звернення: 22.06.2020).

Виклики ґендерної політики щодо досягнення ґендерної рівності в секторі 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 ескалації конфліктів і насильства, а є запорукою прозорості силового сектору.

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

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 усіх видів дискримінації приводить до створення «здорового клімату» у 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 та ін.) активно використовують ґендерний підхід до аналізу політики і вирішення суспільних проблем.

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

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

Ґендерне інтегрування допомагає створенню чутливого середовища для осіб із сімейними обов'язками, що так само створює сприятливі умови для виконання сімейних обов'язків та для професійного зростання особового складу.

Ґендерна 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 всім без винятку жінкам, так само як немає характеристик, властивих винятково чоловікам.

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

Зміни в суспільстві, викликані ґендерною політикою держави, відлунюються зокрема й у СБО, адже люди, які служать і працюють в ньому, є частиною суспільства.

27 ЧОЛОВІКИ, ЖІНКИ ТА НАДМІРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ СИЛИ: історія про два ґендери. Національний центр США у справах жінок та поліцейської діяльності, квітень 2002 р. [MEN, WOMEN, AND POLICE EXCESSIVE FORCE: A Tale of Two Genders, The National Center for Women & Policing]. URL: http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

Ефективне впровадження ґендерної рівності базується на таких принципах[28]:

- **визнання (recognition).** Ґендерні 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 ґендерної 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 ґендерної нерівності, які повинні бути визнані та задокументовані для їх ефективного подолання;
- **рівність (equality).** Ґендерна 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 ґендерної рівності;
- **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).** Ґендерна нерівність підживлює бідність, проте заходи з подолання бідності не можуть самі по собі зменшити ґендерну нерівність. Поєднання зусиль для досягнення соціальної справедливості мають обов'язково враховувати ґендерну складову.

Ґендерна рівність дає можливість створити умови для якісного життя жінок і чоловіків, а для сектору безпеки і оборони України – можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів, а саме: захист людини і громадянина – їх 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[29].

28 Програма роботи по наданню магістрального значення ґендерній проблематиці у 2002 – 2007 рр., документ ЮНЕСКО, 2003 р. С. 9. Секція з питань положення жінок та ґендерної 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]. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854/ (дата звернення: 22.06.2020).

29 Про національну безпеку України: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 04.03.2020}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19 (дата звернення: 22.06.2020).

1.2

Зарубіжний досвід ґендерного інтегрування у діяльність сектору безпеки і оборони

Сьогодні в 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 ґендерних питань[30].

Дослідники й дослідниці воєн та військових конфліктів, починаючи із XX сторіччя, звертали увагу на зміну підходів до ведення військових операцій та, відповідно, подальшого налагодження мирних процесів. І це дало поштовх до формування нової парадигми концепції безпеки, яка від ідеї забезпечення захисту кордонів та державного суверенітету перейшла до усвідомлення необхідності забезпечення безпеки людей і громад.

У багатьох міжнародних документах констатується, що, зокрема, етнічна належність, віросповідання, вік, економічна ситуація формують та регулюють соціальні відносини, очікувані норми поведінки та соціальні ролі в 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[31] відкрито 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 в 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 у 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.

30 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. Київ: НУОУ, 2018. 252 с.

31 У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ, Бі-бі-сі Україна, 25 жовтня 2018 р. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538 (дата звернення: 22.06.2020).

У Фінляндії[32], 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:

1. **добровільна служба для жінок у Фінляндії з'явилася у 1995 році;**
2. **того ж року до армії подалися 795 жінок – відібрали лише 25 із них;**
3. **у 2018 році кількість заявок побила рекорд – 1500. Більшість із цих жінок прийняли;**
4. **у середньому жінки становлять 2,5% фінських новобранців;**
5. **від 60% до 70% жінок в армії проходять офіцерську підготовку.**

Угорщина успішно збільшила кількість жінок у своїх збройних силах з 4,3% у 2005 році до 17,56% у 2006 році[33]. 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 ґендерної рівності та дає рекомендації щодо змін і координації ланок жінок, створених на рівні підрозділу, та заходи щодо вдосконалення умов відпочинку та гігієни в підрозділах.

Яскравим прикладом ґендерної інтеграції є Швеція[34], адже саме ця країна продемонструвала успішне включення ґендерно чутливої політики в реформу сектору безпеки і оборони. У 2003 році Збройні сили Швеції створили національний проєкт «Ґендерна 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 ґендерної складової у навчання, тренінги, стратегії та операції безпекових структур.

32 Жінки в армії: як це роблять фіни, Марія Ункурі. Бі-бі-сі Україна, 3 липня 2018 р. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/features-44694435 (дата звернення: 22.06.2020).

33 Реформування сектору безпеки та ґендер, Крістін Валасек, Женева:DCAF, 2008 С. 32. [Kristin Valasek Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF] URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

34 Ґендер та сектор безпеки: на шляху до більш безпечного майбутнього, Жюлі Л. Аростеґі. Т. 14, № 3 (літо 2015 р.) 24 с., С. 7–30, [Julie L. Arostegui Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future]. URL: https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents (дата звернення: 22.06.2020).

Партнерами стали:

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

Зазначається, що ініціатива складалася з восьми проєктів щодо сприяння ґендерному балансу та інтеграції ґендерних питань, а саме:

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

2 Проведення ґендерного аналізу урядової політики та прийняття змін, які мають чіткі директиви щодо ґендерної рівності та участі жінок, включаючи роботу з місцевими жіночими організаціями та оцінювання загроз безпеці жінкам.

3 Проведення дослідження цивільно-військових відносин на місцях та надання рекомендацій щодо вдосконалення співпраці.

4 Розробка ґендерної консультативної програми з метою створення пулу ґендерних консультантів та консультанток для міжнародних операцій.

5 Реалізація програми ґендерного навчання для дванадцяти вищих посадових осіб.

6 Проведення навчання персоналу в міжнародних операціях щодо розпізнавання ознак торгівлі людьми.

7 Розробка ґендерних тренінгів у курсі підготовки збройних сил.

8 Проведення дослідження кращих практик включення місцевих жінок до планування, впровадження та оцінювання

військових та гуманітарних операцій для інтеграції отриманих результатів у підготовку до розгортання.

Наступним прикладом з інтеграції ґендерних аспектів може бути проєкт Міністерства оборони Нідерландів – GENDERFORCE.

У 2004 році Міністерство оборони Нідерландів розпочало виконувати План дій щодо досягнення ґендерної рівності, спрямований на збільшення кількості військовослужбовиць. На наступний рік цей план став частиною комплексного проєкту Genderforce, який охоплював такі питання:

- ***ґендерні аспекти в операціях з реагування на кризові ситуації;***
- ***ґендерні аспекти в підготовці особового складу;***
- ***упровадження комплексного ґендерного підходу.***

Поліція Нідерландів також вживала заходів для підвищення частки жінок у своїх лавах. У 2007 році міністерка внутрішніх справ Гюстьє тер Горст запропонувала план, за яким до 2011 року відсоток представництва жінок у поліції повинен був становити 25. Для цього було запроваджено квоти, згідно з якими 50% нових поліцейських мали бути жінки. Стратегія втручання складалася з окремих угод з поліцейськими відділками про функціональні обов'язки кандидаток. Для сприяння процесу було створено тимчасову структуру, 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.

Для реалізації проєкту було задіяно низку механізмів внутрішнього і зовнішнього контролю. Система внутрішнього контролю проєкту Genderforce містила заходи з поліпшення набору, утримання та просування по службі військовослужбовиць, зокрема, шляхом збільшення кількості жінок, що беруть участь у курсовій підготовці професійного зростання.

У результаті проєкту GENDERFORCE:

- підвищилася поінформованість військовослужбовців щодо ґендерних питань;
- істотно збільшилась частка військовослужбовиць (до 9%);
- у збройних силах зросла частка жінок на старших командних посадах;
- більше уваги стали приділяти проблемі утримання жінок на службі, оскільки в результаті проєкту з'ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення більш збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;
- було досягнуто інтеграції ґендерних аспектів у процеси поточного планування, контролю та прийняття рішень;
- було розроблено розширену система підтримки у сфері інтеграції ґендерних аспектів[35].

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

35 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] URL: https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

Перелік завдань командира армії США, що стосуються запобігання ґендерному насильству:

1. **створити командну атмосферу, що ґрунтується на взаємній повазі та довірі, визнавати та приймати різноманіття та цінувати внески всіх членів команди; створити атмосферу недопущення ґендерного насильства;**
2. **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;**
3. **нагадувати (для Міністерства оборони та військовослужбовців), що сексуальне домагання має правові наслідки для тих, хто вчиняє такі злочини;**
4. **слідкувати за настроями та загальною атмосферою в організації, вживати належних заходів у разі виявлення негативних тенденцій[36].**

У збройних силах Болгарії, Угорщини, Канади та Великої Британії було створено комітети або мережі, що представляють інтереси військового і цивільного персоналу жінок. Не маючи офіційних повноважень з реалізації ґендерної політики, ці групи відстежують питання, що непокоять жіночий персонал; доводять 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 ґендерної рівності». Зокрема, у 2017 році голова MI6 сер Алекс Янгер наголосив, що передумовою роботи в спецслужбі є не стать, а характер, творчий потенціал та рішучість[37]. Ендрю Паркер, голова MI5, зазначив, що його служба та її персонал повинні відображати британське суспільство загалом, адже саме різноманітна робоча сила здатна захистити цінності та інтереси держави, а також ефективно протистояти загрозам сучасних злочинних угруповань[38].

36 Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству, Міністерство оборони США, С. 4. URL: https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

37 Керівник MI6: ґендерне різноманіття – найактуальніше питання на національному рівні, Прасіда Неір, 26 січня 2017 р. [MI 6 chief on why gender diversity is a matter of national urgency, Praseeda Nair, 26.01.2020]. URL: https://www.growthbusiness.co.uk/mi-6-chief-gender-diversity-matter-national-urgency-2549476/ (дата звернення: 22.06.2020).

38 Звіт виявив «кричущу відсутність» у складі MI5 та MI6 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]. URL: https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html (дата звернення: 22.06.2020).

Станом на 2015 рік співробітниками Федерального бюро розслідувань Сполучених Штатів Америки було 10381 чоловік-спецагент та 2610 жінок-спецагенток, а в 2017 році ці показники становили відповідно 10984 та 2683 особи[39].

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 MI5, за рейтингом журналу «The Times» (The Times Top 50 Employers for Women 2017), визнана лідером встановлення ґендерної рівності, зокрема в створенні робочих місць, де жінки можуть розвиватися і реалізовувати свій потенціал[40]. Цей список формується у рамках національної кампанії щодо впровадження ґендерної рівності. Нагороди за ґендерну різноманітність та інтеграцію є престижними, вони визнають досягнення організацій і бізнесу в 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 ґендер (gold banding for gender) та в 2016 році посіла перше місце в рейтингу Бізнес у співтоваристві різноманітності та добробуту (The Business in the Community Diversity and Wellbeing Benchmark)[41]. Це найвідоміший показник у Великої Британії для ґендерного та расового різноманіття на робочому місці, який оцінює діяльність організації у 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[42], 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.

39 Кількість працівників Федерального бюро розслідувань в 2017 році з розподілом за повноваженнями та ґендером, Ерін Даффін, 11 жовтня 2019 р. [Number of Federal Bureau of Investigation employees in 2017, by role and gender]. URL: https://www.statista.com/statistics/745497/number-of-fbi-employees-by-gender/ (дата звернення: 22.06.2020).

40 MI5 названа лідером встановлення ґендерної рівності, Служба безпеки MI5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. URL: https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality (дата звернення: 22.06.2020).

41 MI5 названа лідером встановлення ґендерної рівності, Служба безпеки MI5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. URL: https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality (дата звернення: 22.06.2020).

42 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]. URL: https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html (дата звернення: 22.06.2020).

Ще одним напрямом публічного обговорення та інформування громадськості щодо передумов розвитку ґендерної політики в державі, зокрема в 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, JIO).

В опублікованому в 2015 році звіті під назвою «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великої Британії» Комітет розвідки та безпеки виявив, що хоча 53% державних службовців у Великій Британії – жінки, їх тільки 37% серед персоналу Секретної служби (Secret Service). Принаймні жінки становлять 38% державних службовців на керівних посадах (senior civil service), але це лише 19% старших державних службовців у спецслужбах[43]. 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 в школах та літні табори для молодших дівчат, а також орієнтуватися як на потенційних співробітниць на жінок або матерів середнього віку. Голова ISC Домінік Грів наголосив на важливості залучення широкого кола представників британського суспільства до роботи в 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»[44].

У доповіді «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великої Британії» також зазначається, що брак різноманітності може призвести в подальшому до «стереотипних упереджень» під час найму робочої сили, що вплине на здатність агентств визначати загрози та приймати рішення щодо їх нейтралізації[45].

У звіті Комітету розвідки та безпеки «Різноманіття та інтеграція у британському розвідувальному співтоваристві», матеріали якого оприлюднені в 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 – жінки, і ця цифра навіть нижча в інших агентствах.

У зазначеному звіті також наголошується, що, незважаючи на те, що «значного прогресу» у реалізації ґендерної політики було досягнуто MI5, MI6, GCHQ та іншими службами, Комітет розвідки та безпеки виявив, що на рівні керівництва розвідувальне співтовариство все ще не є ґендерно збалансованим і не відображає повністю етнічний склад сучасної Британії.

43 «Зворотний напрямок ґендерної рівності»: чому Британія потребує більше секретних агентів-жінок, інформагентство "Vice News", 6 березня 2015 р. ['Gender Equality Is Going Backwards': Why Britain Needs More Female Spies]. URL: https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies (дата звернення: 22.06.2020).

44 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]. URL: https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html (дата звернення: 22.06.2020).

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

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 – жінки, ця цифра є значно нижчою, а саме близько 25%, в інших установах розвідувального співтовариства», наголошується у звіті[46]. Цікаво, що в доповіді запропоновано наставництво як шлях сприяння різноманітності. Жінки почали працювати в поліції на початку XX 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[47]

№	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
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

46 Див. посилання 42.

47 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].

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

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

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

Поліцейські сили Великої Британії взяли на себе зобов'язання HeForShe покращити ґендерний баланс на вищих рівнях у рамках діяльності поліції та продовжувати боротися з домашнім та сексуальним насильством у суспільстві. Було представлено перший щорічний звіт.

На саміті розглядалися такі питання:

- вивчення зв'язків між ґендерною нерівністю та тяжкими злочинами, насильством;
- заохочення ґендерної рівності на робочому місці та обмін досвідом щодо підходів до покращення представництва жінок на вищих рівнях у поліції – жінки становлять 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 в 1815 році Моллі Уільямс. Під час хуртовини 1818 року Моллі тягнула насос до пожеж через сильний сніг нарівних з її колегами-чоловіками[49].

48 Ініціатива щодо ґендерної рівності HeForShe. URL: https://www.heforshe.org/en (дата звернення: 22.06.2020).

49 Історія жінок-пожежних [History of Women in Fifefighting], Redzone, 9 березня 2016 р. URL: https://www.redzone.co/2016/03/09/history-of-women-in-firefighting/ (дата звернення: 22.06.2020).

Сучасні умови створюють нові вимоги.

Стратегія MAB допоможе громадам покращити розуміння ґендерних відмінностей та враховувати ґендерні аспекти в політиці подолання надзвичайних ситуацій, планування, прийняття рішень та надання послуг[51].

Муніципальна асоціація Вікторії (MAB), Австралія, розробила стратегію урахування ґендерної складової у випадках надзвичайної ситуації[50]. Вона спрямована на зменшення негативних наслідків ґендерно 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, щоб залишатися та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними наслідками. Для того, щоб позитивно вплинути на такі результати, потрібно враховувати та розглянути вплив ґендерних ролей та відмінностей.

Серед шляхів досягнення пропорційного залучення жінок та чоловіків до роботи в секторі безпеки і оборони іноземними дослідниками визначаються такі[52]:

- здійснення найму на роботу більшої кількості жінок, адже згідно із дослідженнями різноманітні робочі групи працюють краще і дають кращі результати, а безпосередньо жінки мають інший альтернативний погляд на питання 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 ґендерної рівності;
- заохочувати дівчат та жінок вивчати можливості забезпечення складових національної безпеки.

50 Стратегія врахування ґендерної складової у випадках надзвичайної ситуації, MAB. URL: https://www.mav.asn.au/what-we-do/policy-advocacy/emergency-management/gender-and-emergency-management (дата звернення: 22.06.2020).

51 Детальніше див. в додатку А.

52 Ґендерна нерівність у сфері інформаційної безпеки, Е. Франсен // журнал Infosecurity. – 13 березня 2018 р. [Francen E. Gender Inequality in Information Security]. URL: https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/ (дата звернення: 22.06.2020).

1.3

Показники оцінювання стану реалізації ґендерної політики в секторі безпеки і оборони України

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

Для оцінювання стану реалізації ґендерної політики варто застосовувати такі показники[53]:

Тема А: Ефективність діяльності

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

Тема Б: Закони, політики та планування

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 у СБО.
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 ґендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками.
16. Лідерство та публічні виступи.

53 Меган Бестік. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева: ЦКЗС, 2011. С. 17.

Таке оцінювання для СБО було проведено в Україні структурою ООН Жінки в тісній співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністерки з питань євроатлантичної інтеграції у 2017 році[54], до якого ввійшло п'ять відомств сектору безпеки і оборони: Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України, Міністерство внутрішніх справ, Національна поліція України, Державна прикордонна служба України та Національна гвардія України. Рекомендації передбачали інтегрування ґендерної концепції у процес оборонної реформи, збільшення підзвітності та відповідальності на керівному рівні, підвищення спроможності та обізнаності для реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, забезпечення регулярності проведення тренінгів з ґендерної рівності, виключення перешкод на шляху до рівних можливостей, підвищення координації для успішного впровадження, покращення умов служби для жінок у цьому секторі.

Сектор безпеки і оборони України має ще багато чого зробити в цьому напрямі, 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.

54 Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017. URL: 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: 22.06.2020).

Загальна кількість жінок, які працюють і проходять службу в українській армії, становить близько

56 тисяч осіб

22,4%

від усього особового складу, який представлений як військовослужбовицями, так і цивільними працівницями.

Для порівняння[55]:

34%
у Ізраїлі

22%
у Франції

15%
у Канаді

14%
у Іспанії

10%
у Великій Британії

10%
у Німеччині

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 у Конго (спостерігач);
- місії ООН у Республіці Південний Судан (штабний офіцер);
- спільних миротворчих силах у зоні безпеки Придністровського регіону Республіки Молдова (спостерігач)[56].

У таблиці 1.3.1 наведено дані Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України щодо кількості військовослужбовиць.

Декілька років тому було створено службу з ґендерної інтеграції управління кадрової роботи Головного управління НГУ. Дані служби щодо кількості нацгвардійок у НГУ[57] наведено в таблиці 1.3.2.

55 Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. Міністерство оборони України, 17 вересня 2019. URL: http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/ (дата звернення: 22.06.2020).

56 Там само.

57 Про впровадження ґендерної рівності, стереотипи і закони сучасного світу, НГУ, 15 червня 2018 р. URL: http://ngu.gov.ua/ua/news/pro-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-stereotypy-i-zakony-suchasnogo-svitu (дата звернення: 22.06.2020).

ТАБЛИЦЯ 1.3.1

27 074 особи	Загальна кількість військовослужбовиць	**9 916** осіб	Військовослужбовиці, які мають статус учасниці бойових дій за участь в АТО/ООС
949 осіб	Старші офіцерки		
949 осіб	Загальна кількість військовослужбовиць старшого офіцерського складу	**166** осіб	Військовослужбовиці, яких відзначено державними нагородами, починаючи з 2014 року
		7 осіб	Військовослужбовиці, загиблі під час АТО/ООС

ТАБЛИЦЯ 1.3.2

4 769 осіб	Загальна кількість нацгвардійок	Нацгвардійки обіймають посади:	
		17 осіб	Заступниці командирів підрозділів з РОС та офіцерів з профілактики правопорушень
509 осіб	Офіцерок проходять службу у всіх підрозділах НГУ	**8** осіб	Командирки взводів
250 осіб	Військовослужбовиць щоденно охороняють громадський порядок	**748** осіб	Медичні працівниці
126 осіб	Військовослужбовиць (КЕОП) – конвоювання та екстрадиція, охорона державних об'єктів	**79** осіб	Психологині
		1 особа	Головна старшина військової частини
		1 особа	Водійка
840 осіб	Військовослужбовиць, які пройшли АТО/ООС		

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

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

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

Яскравим показником прояву ґендерної 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 містить 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[58].

Наказ Міністерства оборони України № 292 від 03.06.2016 про внесення змін до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу[59] також регулює питання ґендерної політики. Наказом істотно розширено перелік бойових посад (збільшено на понад 100 бойових військових спеціальностей) для військовослужбовиць, які проходять військову службу за контрактом.

Щороку затверджуються Річні національні програми під егідою Комісії Україна – НАТО, які містять окремі розділи «Ґендерна рівність»[60].

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

- із використанням вибухових речовин;
- з водолазними роботами.

Закрито всі 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[61].

Важливим показником ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони є освітній компонент.

У Міністерстві оборони України:

- врегульовано питання щодо надання прав дівчатам здобувати освіту у військових (військово-морських) ліцеях, починаючи із 2019 року[62].
- скасовано обмеження щодо прийому жінок на навчання до вищих військових навчальних закладів.

Усього кількість жінок, які навчаються у військових навчальних закладах, становить 8% від загальної кількості зарахованих на навчання.

58 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/ URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/proryadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-24-lyutogo-2016-r-113 (дата звернення: 22.06.2020).

59 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16 (дата звернення: 22.06.2020).

60 Уряд схвалив Річну національну програму Україна-НАТО нової якості, Урядовий портал, 5 лютого 2020 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-richnu-nacionalnu-programu-ukrayina-nato-novoyi-yakosti (дата звернення: 22.06.2020).

61 Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, Міністерство оборони України, 17 вересня 2019. URL: http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/ (дата звернення: 22.06.2020).

62 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF (дата звернення: 22.06.2020).

1.4

Необхідність упровадження засад ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України

Україна разом із отриманням незалежності успадкувала і радянські підходи до жінок та чоловіків. На той час говорити про причетність до питань ґендерної 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 ґендерних проблем. І це тоді, коли жіноче безробіття, насильство проти жінок, торгівля людьми зростали стрімкими темпами[63].

Розвиток державної ґендерної політики в усіх сферах вимагає посилення експертного й освітянського потенціалу з високим рівнем ґендерної компетентності. Для цього необхідно забезпечити не лише доступ до знань про ґендерну проблематику, а й розвиток навичок подання інформації у різних аудиторіях, уміння долати бар'єри несприйняття, побудовані на стереотипах.

У відповідь на ґендерні виклики і загрози, що були спричинені російською агресією, у секторі безпеки і оборони почали посилено розвиватися процеси, що сприяли забезпеченню ґендерної 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, щоб 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 у сфері ґендерної рівності[64].

Погляди на роль чоловіка і жінки в 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 ґендерній політиці для розвитку рівності між жінками та чоловіками в секторі безпеки і оборони України.

63 Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 90 с. URL: https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf (дата звернення: 22.06.2020).

64 Ґендер та політика рівноправності, GenderKompetenzZentrum [Gender & Gleichstellungspolitik]. URL: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender_und_gleichstellungspolitik.html (дата звернення: 22.06.2020).

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

У закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України ґендерне інтегрування (gender mainstreaming) часто розглядають як непріоритетне, за такої умови управлінський персонал зазвичай не має мінімальної ґендерної компетентності. У результаті це виливається у недостатню політичну волю та економічну підтримку, а політика ґендерної рівності залишається периферійною.

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

Пропозиції щодо розширення навчальних програм та створення нових ґендерних курсів найчастіше 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 в кадровій політиці (прийомом більшої кількості студенток, курсанток та професорок), замість включення ґендерних питань у навчальні програми.

Ґендерна рівність – це міжсекторальне завдання для всієї організації, яке адресоване не окремим особам, зокрема координаторам з ґендерних питань, а всім членам організації: як чоловікам, так і жінкам. Керівники і керівниці закладів вищої освіти несуть особливу відповідальність за впровадження ґендерної рівності. Тому імплементація засад ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України насамперед потребує політичної волі керівництва.

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

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

У Законі «Про рівність» (3/2007) вказано, що робота щодо впровадження ґендерної 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 ґендерно чутливий зміст.

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

Загальнодержавна дорадча рада складається з політично призначених експертів та експерток, а регулярні консультації з підрозділами, що відповідають за ґендерну 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 для сприяння ґендерній рівності в наукових колах[65].

В Україні основними цілями впровадження засад ґендерної рівності в освітній процес

65 Опір інтеграції ґендерних питань у навчальну програму вищої школи, Таня Вердж, Маріона Фере-Фон, М. Хосе Гонсалез. 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]. URL: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350506816688237 (дата звернення: 22.06.2020).

закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони можна вважати:

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

Для системного розуміння проблематики та шляхів упровадження засад ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України важливо також ураховувати наскрізність ґендерного компонента. Отже, потрібно оцінювати вплив на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство та політику в освітній сфері на всіх рівнях, щоб жінки і чоловіки нарівних могли скористатися плодами зусиль у рамках цих дій.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

до розділу 1

1. Словник ґендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с. URL: http://a-z-gender.net/ua/patriarxatnij-ta-patriarxalnij.html.
2. Про національну безпеку України: Закон України, Стаття 1 {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 04.03.2020}. URL: 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}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv.
4. Словник та тезаурус, Європейський інститут із ґендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185.
5. Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?fbclid=IwAR2WUIcqjChDvt99_N0gvP90f5wjZPlq3ei4Qgo9VeBqOGS3Os2JYOzffXA.
6. Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. С. 4–5. URL: https://www.radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policyweb.pdf.
7. Ґендерний бюджетний аналіз програм, які фінансуються з державного та місцевих бюджетів. Київ, 2016. URL: http://grbproject.org/wp-content/uploads/2017/04/Summary-email-ukr.pdf.
8. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010.
9. Цілі сталого розвитку 2016-2030, Представництво ООН в Україні. URL: http://un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku.
10. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017 р. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf.
11. Ґендерна рівність. Представництво ООН в Україні. URL: http://www.un.org.ua/ua/nasha-robota/gender.

12. Жінки, мир та безпека, НАТО [Women, Peace and Security, NATO] 10 липня 2019 р. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#.

13. Декларація Уельського саміту, НАТО. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_112964.htm.

14. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки.

15. Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів, веб-сайт Міністерства оборони України, 17 вересня 2019. URL: http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/.

16. Іванна Климпуш-Цинцадзе презентувала результати першого національного опитування щодо рівності чоловіків та жінок, Урядовий портал, 29 листопада 2018 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ivanna-klimpush-cincadze-prezentuvala-rezultati-pershogo-nacionalnogo-opituvannya-shchodo-rivnosti-cholovikiv-ta-zhinok.

17. ЧОЛОВІКИ, ЖІНКИ ТА НАДМІРНЕ ЗАСТОСУВАННЯ СИЛИ: історія про два ґендери. 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]. URL: http://womenandpolicing.com/PDF/2002_Excessive_Force.pdf.

18. Програма роботи по наданню магістрального значення ґендерній проблематиці у 2002 – 2007 рр., документ ЮНЕСКО, 2003 р. С. 9. Секція з питань положення жінок та ґендерної 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]. URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131854/.

19. Про національну безпеку України: Закон України {Із змінами, внесеними згідно із Законом № 522-IX від 04.03.2020}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19.

20. 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. Київ: НУОУ, 2018. 252 с.

21. У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ, Бі-бі-сі Україна, 25 жовтня 2018 р. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538.

22. Валасек К. Реформування сектору безпеки та ґендер/Крістін Валасек [Kristin Valasek Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF] Женева: DCAF, 2008. 32 с. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf.

23. Жюлі Л., Аростеґі Ж. Л. Ґендер та сектор безпеки: на шляху до більш безпечного майбутнього //Connections. Т. 14, № 3 (літо 2015 р.). С. 7–30 (24 с.) [Julie L. Arostegui Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future]. URL: https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents.

24. 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] URL: https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf.

25. Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству, Міністерство оборони США, С. 4. URL: https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.

26. Прасіда Неір. Керівник МІ6: ґендерне 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]. URL: https://www.growthbusiness.co.uk/mi-6-chief-gender-diversity-matter-national-urgency-2549476/.

27. 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]. URL: https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html.

28. Ерін Даффін. Кількість працівників Федерального бюро розслідувань в 2017 році з розподілом за повноваженнями та ґендером, 11 жовтня 2019 р. [Number of Federal Bureau of Investigation employees in 2017, by role and gender]. URL: https://www.statista.com/statistics/745497/number-of-fbi-employees-by-gender/.

29. МІ5 названа лідером встановлення ґендерної рівності, Служба безпеки МІ5, 27 квітня 2017 р. [MI5 named as a leader in gender equality]. URL: https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality.

30. «Зворотний напрямок ґендерної рівності»: чому Британія потребує більше секретних агентів-жінок, інформагентство "Vice News", 6 березня 2015 р. ['Gender Equality Is Going Backwards': Why Britain Needs More Female Spies]. URL: https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies.

31. Натараян М., Олівейра Е. Жінки та міжнародне кримінальне правосуддя / 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].

32. Ініціатива щодо ґендерної рівності HeForShe. URL: https://www.heforshe.org/en.

33. Історія жінок-пожежних [History of Women in Fifefighting], Redzone, 9 березня 2016 р. URL: https://www.redzone.co/2016/03/09/history-of-women-in-firefighting/.

34. Стратегія врахування ґендерної складової у випадках надзвичайної ситуації, MAB. URL: https://www.mav.asn.au/what-we-do/policy-advocacy/emergency-management/gender-and-emergency-management.

35. Франсен Е. Ґендерна нерівність у сфері інформаційної безпеки//журнал Infosecurity. – 13 березня 2018 р. [Francen E. Gender Inequality in Information Security]. URL: https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/.

36. Бестік М. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева: ЦКЗС, 2011. С. 17.

37. Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017. URL: https://www2.unwomen.org//media/field%20office%20eca/attachments/publications/2018/gender%20impact%20assessment%20ukraine%202017_ua_fin.pdf?la=en&vs=2813.

38. Про впровадження ґендерної рівності, стереотипи і закони сучасного світу, НГУ, 15 червня 2018 р. URL: http://ngu.gov.ua/ua/news/pro-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-stereotypy-i-zakony-suchasnogo-svitu.

39. 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/ URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/proryadzhennya-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-24-lyutogo-2016-r-113.

40. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-16.

41. Уряд схвалив Річну національну програму Україна – НАТО нової якості, Урядовий портал, 5 лютого 2020 р. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/uryad-shvaliv-richnu-nacionalnu-programu-ukrayina-nato-novoyi-yakosti.

42. 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF.

43. Ґендер та політика рівноправності, GenderKompetenzZentrum [Gender & Gleichstellungspolitik] URL: http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/gender_und_gleichstellungspolitik.html.

44. Верджі Т., Фере-Фон М., Хосе Гонсалез М. Опір інтеграції ґендерних 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]. URL: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350506816688237.

РОЗДІЛ 2

Теоретичні та правові засади забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України

2.1

Поняття «ґендер», «ґендерна рівність» у суспільно-політичному та науковому дискурсах

Знання суті та історії становлення понять «ґендер», «ґендерна рівність», «ґендерна дискримінація», «ґендерна 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 в суспільстві формуються у 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 лідерок, які значною мірою впливають на формування масової свідомості населення.

Ширше залучення жінок до виробництва сталося у зв'язку з удосконаленням 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 в країнах Заходу. Більша тривалість життя і зменшення народжуваності скоротили частку часу, що витрачається на виховання дітей. Усе 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 ґендерної ідентифікації. Зміна традиційних уявлень і стереотипів має включати переосмислення усталених ролей чоловіка і жінки, усвідомлення того, що не існує «суто» чоловічих чи жіночих особистостей. Усім людям притаманні сила та слабкість, самостійність і залежність, активність та пасивність, залежно від певних умов та ситуацій.

Серед наукових джерел доцільно відзначити праці Дж. Аутшорна, В. Брайсона, Дж. Буссмейкера, С. Вальєнте, Ф. Гардинера, К. Кілпатрика, М. Лейенара, Дж. Ловендускі, П. Норріса, Б. Рейнальда, Я. Форбса. Для аналізу методологічного інструментарію використовують роботи Н. Лумана та Г. Хакенена, Л. Мосіонжніка. Ґендерні аспекти в державному управлінні розглядали Н. Грицяк, О. Кулачек, К. Левченко, Л. Лобанова, М. Пірен та ін. Ґендерним аспектам законотворення приділяли увагу О. Руднева, О. Суслова, А. Погорєлова, С. Плотян, А. Чигрин, Т. Макійчук, І. Лавренчук та ін. Ґендерні аспекти політичних інститутів та процесів досліджувались Н. Дармограй, О. Сорокопуд, О. Ярош, В. Горбатенко і М. Остапенко. Міжнародний та вітчизняний досвід розвитку ґендерної рівності розкритий у працях Т. Мельник, Л. Кобелянської, Т. Марценюк, О. Сурніної-Далекорей, С. Оксамитної, М. Скорик та ін. Історію становлення та розвитку ґендерної політики вивчали М Гавришко, О. Кісь, Л. Смоляр та ін.

Наукові студії кінця XX – початку XXI ст. позначено посиленою увагою мовознавців до формування і розвитку галузевих терміносистем. І це природно, адже термінологія була і є базою лексики сучасної літературної мови,

Термін «ґендер» має багато дефініцій (це зумовлено міждисциплінарним характером ґендерних досліджень), проте в більшості з них наголошується на соціальній категорії поняття.

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 ґендерні дослідження, унаслідок чого з'явився новий мовознавчий напрям – ґендерна лінгвістика[66]. Термін «ґендер» виник у суспільних науках для позначання нових стратегій регулювання соціостатевих стосунків. Із часом ґендерні 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[67].

Сучасні ґендерні дослідження головну увагу зосереджують на механізмах відтворення ґендерної нерівності, на стосунках жінок і чоловіків у суспільстві. Ґендерну систему слід розглядати не лише як ідеї та інститути, але й як поведінку індивідів й усі види комунікативної інтеракції, сукупність соціальних ролей, приписуваних індивідові. Ґендерні студії стали тим відгалуженням феміністичної теорії, що наголошувала на неможливості адекватного розуміння становища жінки в суспільстві без розуміння і ґендерного аналізу відносин[68].

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

На сьогодні термін «ґендер» має багато дефініцій (це зумовлено міждисциплінарним характером ґендерних досліджень), проте в більшості з них наголошується на соціальній категорії поняття, пор.: ґендер – це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний

66 Становлення терміносистеми ґендерної лінгвістики, О. Чуєшкова. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161-164, С. 161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35 (дата звернення: 22.06.2020).

67 Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с. С. 7.

68 Словник ґендерних термінів/[Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с. URL: https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false (дата звернення: 22.06.2020).

порядок»[69]; «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»[70]; «комплекс соціокультурних характеристик, що охоплює усі 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/транслюють/демонструють, взаємодіючи з різними людьми в різноманітних інституціональних ситуаціях»[71] тощо.

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

Сучасний філософський словник визначає ґендер 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 збігається[74]. Енциклопедичний словник із соціології визначає ґендер як поняття, яке позначає соціальні очікування представників різної статі одна від одної. Соціолог Ентоні Ґіденс, наприклад, так трактує ґендер: «Ми вживаємо термін «стать», коли йдеться про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін «ґендер» у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю і ґендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження»[75].

Поняття «ґендер» з'явилося не так давно – у науковий ужиток воно потрапило лише в 1960-х роках. Є дві найпоширеніші версії походження терміна «ґендер». 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 ґендер: про розвиток маскулінності і фемінності). Витоки ґендерної теорії – це так звані теорії відносин мікрорівня, що розглядають радше індивідуальні, міжособистісні взаємодії.

69 Ґендерне навчання військовослужбовців : посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; PfPC, 2016. 214 с., С. 45. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukranian_0.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

70 Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с. С. 11.

71 Теоретико-методологічні засади ґендерної 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. Київ: Педагогічна думка, 2016. С. 48–56.

72 Ґендероване суспільство, Майкл С. Кіммел/ Пер.з англ. Київ: Сфера, 2003. 490 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

73 Словник ґендерних термінів/[Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с., С. 46 URL: https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false (дата звернення: 24.06.2020).

74 Філософський енциклопедичний словник. Київ: Український центр духовної культури, 1999. 728 с.

75 Е. Ґіденс. Соціологія. Київ: Основи, 1999. 726 с. С. 119.

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

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))[76].

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 «ґендер»[77].

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

Проте ґендер – це не просто описова ознака, це критика доволі вузького сценарію поведінки для жінок і чоловіків. Ґендерні студії критикують явище ґендерної 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 ґендер, то мають на увазі насамперед нерівність, а не лише відмінність між чоловіками і жінками. Разом із нерівністю йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, убудовану в ґендерні відносини. Влада – це нерівномірний розподіл різних ресурсів (економічних, часових, статусних). Ґендерна теорія передбачає зміну соціальної реальності, мета якої – забезпечити ґендерну рівність.

Появу поняття «ґендерна рівність» можна пов'язувати з IV Всесвітньою конференцією зі становища жінок (Пекін, 1995 р.). Підставою для такого твердження є заява Голови конференції щодо загальноприйнятого тлумачення терміна «ґендер». У ній ідеться, що в процесі 19-го засідання Комісії зі становища жінок, яка діяла як підготовчий орган Конференції, виникли питання щодо значення терміна «ґендерний» у контексті Платформи дій Конференції.

76 Ґендер і ґендерна рівність. С. 13. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y (дата звернення: 24.06.2020).

77 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 11.05.2011 р. URL: https://rm.coe.int/1680093d9e. (дата звернення: 24.06.2020).

Завершуючи розгляд історії формування понять *«ґендер»*, *«ґендерна 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 ґендера, ґендерної рівності та визначенні шляхів і механізмів їх законодавчого закріплення і втілення у реалії буття суспільства належить міжнародним інституціям та міжнародним правовим актам, які є результатом осмислення загальнолюдського досвіду в цій сфері;
- забезпечення ґендерної рівності на національному рівні повинне ґрунтуватися на врахуванні ґендерних відносин, які складалися у цьому суспільстві протягом його попередньої історії, для вироблення найефективніших механізмів усунення ґендерних стереотипів та упереджeностей;
- забезпечення й утвердження ґендерної рівності, будучи показником успішного розвитку сучасного суспільства, повинне бути одним із пріоритетів у діяльності органів державної влади, політичних партій, громадянського суспільства[78].

Варто сказати про здобутки в даному напрямі попередніх етапів розвитку української правової думки, в якій ідея ґендерної 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 ґендерної 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 відомі причини

У законодавстві України термін «ґендерна рівність» уперше з'явився в постанові Кабінету Міністрів України від 6 травня 2001 р. «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки»[79]. Ключове значення в законодавчому закріпленні ідеї ґендерної рівності має уже згадуваний Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», прийнятий Верховною Радою України 8 вересня 2005 року[80]. Він 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 ґендерних взаємовідносин у суспільстві»[81].

78 Андрусяк І. Ідея ґендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття. Львів: «Львівська політехніка», 2017. 200 с. С. 83.

79 Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

80 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України №2229-VIII від 7.12.2017. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 24.06.2020).

81 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. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1241-v (дата звернення: 24.06.2020).

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 XIX ст., сформувалася плеяда українських громадських 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 в 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 ґендерної 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»[82], а

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

його історико-фемінологічні дослідження «демонстрували актуальність тематики в контексті соціальних, культурних, психологічних трансформацій суспільства»[83], що відбувалися у другій половині XIX ст.

Ще одним з членів Кирило-Мефодіївського братства, постать якого неможливо оминути, коли йде мова про появу та розвиток ідеї ґендерної рівності в українській правовій думці середини другої половини XIX ст., є Пантелеймон Куліш. Його вплив у 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 ґендерну 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 ґендерної 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 в 1880 р. у Женеві. Саме тут чітко зазначено, що умовою усіх прогресивних політичних, соціальних та економічних змін у суспільстві є вимога «рівного права для всякої особи, як чоловіків і парубків, так і жінок і дівчат»[84].

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 ґендерної 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[85]. 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.

83 Там само.

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

85 Білим по білому. Жінки в громадському житті України, М. Богачевська-Хомяк. Київ: Либідь, 1995. 424 с. С. 48.

2.2

Міжнародно-правове забезпечення ґендерної рівності

Ґендерна 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, ґендерної сегрегації ринку праці, нерівної оплати праці, ґендерно 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 ґендерної рівності, запобігання та врегулювання конфліктів, залучення до заходів щодо підтримки миру в СБО.

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 в цій сфері.

Організація Об'єднаних Націй

Організація Об'єднаних Націй (ООН), до складу якої входить 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[86] 1948 р., Конвенція про політичні права жінок[87] 1952 р., Конвенція про громадянство заміжньої жінки[88] 1957 р., Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти[89] 1960 р., Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів[90] 1974 р. тощо.

Розглядаючи питання ґендерної рівності, потрібно розмежовувати появу ідеї правової рівності людей незалежно від їхньої статевої належності і появу самого терміна «ґендерна 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 проєкт Статуту ООН розробили на Конференції представників СРСР, США, Великої Британії і Китаю, яка відбулася в серпні – жовтні 1944 р. в Думбартон-Оксі (США). Кінцевий текст було підписано в Сан-Франциско (США) 26 червня 1945 р. на Конференції Об'єднаних Націй з питання про

86 Загальна декларація прав людини. URL: http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudyny (дата звернення: 24.06.2020).

87 Конвенція про політичні права жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156 (дата звернення: 24.06.2020).

88 Конвенція про громадянство заміжньої жінки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_158 (дата звернення: 24.06.2020).

89 Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174 (дата звернення: 24.06.2020).

90 Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317 (дата звернення: 24.06.2020).

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, у гідність та цінність людської особистості, у рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень по відношенню прав чоловіків і жінок брати участь в будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах»[91].

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 у міжнародно-правову практику. У системі ЕКОСОР (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. в складі Комісії з прав людини було створено підкомісію зі становища жінок. Проте вже 21 червня 1946 р. цій підкомісії було надано статус комісії і названо Комісією зі становища жінок[92].

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, уперше 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»[93]. 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[94].

Проте Декларація не була першим міжнародним актом, який закріплював рівність прав і свобод усіх людей, зокрема, незалежно від статі[95].

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[96].

91 Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду (Ред. від 16.09.2005). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text (дата звернення: 24.06.2020).

92 Комісія ООН зі становища жінок. URL: https://undocs.org/en/E/RES/11(II) (дата звернення: 15.07.2020).

93 Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_015 (дата звернення: 24.06.2020).

94 Там само.

95 Чуєшкова О. Становлення терміносистеми ґендерної лінгвістики/Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161–164, С. 78. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35 (дата звернення: 24.06.2020).

Етапним явищем утвердження ідеї ґендерної рівності стало прийняття Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю 7 листопада 1967 р., де 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»[97].

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[98].

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є базовим договором у галузі 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.

Дана модель побудована на концепції, відповідно до якої формальна рівність, про яку часто згадується в ґендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві,

У Конвенції урегульовано політику держав-членів, що зобов'язуються:

- **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;**
- **вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;**
- **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.[99]**

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

- **рівності можливостей,**
- **рівності в доступі до можливостей,**
- **рівноцінності результатів[100].**

96 Конвенція ООН про політичні права жінок від 20 грудня 1952 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_156 (дата звернення: 24.06.2020).

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

98 Андрусяк І. Ідея ґендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття. Львів: «Львівська політехніка», 2017. 200 с. С. 81.

99 Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Ред. від 06.10.1999) URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207. (дата звернення: 24.06.2020).
Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. URL: www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf. (дата звернення: 24.06.2020).

100 Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf (дата звернення: 24.06. 2020).
Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. URL: www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf. (дата звернення: 24.06.2020).

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 з Конвенцією і реальністю, в якій живуть жінки. Факультативний протокол, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 1999 р., намагається скоротити цей розрив. Це окремий договір, якій не містить нових матеріальних прав, але створює механізм захисту і гарантує ті права, які передбачені Конвенцією. Він посилює ступінь імплементації Конвенції, розвиток судової практики в 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'язані з проблемою дискримінації жінок.

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 у Конвенції.

Протягом багатьох десятиліть діяльності ООН домоглася значного прогресу щодо забезпечення ґендерної рівності, зокрема, за допомогою знакових угод: *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[101].

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

101 Пекінська декларація 1995 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507. (дата звернення: 24.06.2020).

102 Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності №100 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення: 24.06.2020).

103 Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 24.06.2020).

104 Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять №111 (Ред. від 24.06.1975р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 24.06.2020).

105 Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками №156 (від 23 червня 1981 р.) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 24.06.2020).

106 Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (від 18 червня 1998 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260 (дата звернення: 24.06.2020).

денонсувала Конвенцію 1935 р. № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду[107]. 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 усі сторони забезпечити більш широке представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень у національних, регіональних та міжнародних установах, 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[108].

Резолюція РБ ООН 1325 пов'язана з декількома іншими резолюціями, які разом становлять 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 знаряддя війни й оголошує зґвалтування 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 ґендерно 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 в 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 із жіночими організаціями. Резолюція 2467 (2019 рік) ще раз закликала держави до боротьби із сексуальним насильством під час збройних конфліктів. Резолюція Ради Безпеки ООН 2493 (2019)[109], прийнята в 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 СБО, бо визначають шляхи реформування на засадах рівності і недискримінації.

107 Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (від 30.05.1937). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134 (дата звернення: 24.06.2020).

108 Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки ООН на її 4213-ому засіданні 31 жовтня 2000 р. URL: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement (дата звернення: 24.06.2020).

109 Резолюція 2493 (2019) «Жінки, мир, безпека. URL: http://unscr.com/en/resolutions/2493 (дата звернення: 24.06.2020).

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 під час прийняття рішень на регіональному і глобальному рівнях, ураховуючи при цьому різні національні реалії, можливості та рівні розвитку і дотримуючись національних стратегій і пріоритетів[110].

Досягнення ґендерної рівності і розширення прав та можливостей усіх жінок та дівчат є однією з Цілей сталого розвитку – Цілі номер 5. Водночас ґендерна рівність є принципом, який пронизує й інші цілі, бо їхнє досягнення є неможливим без забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Розкрити повною мірою людський потенціал і забезпечити стійкий розвиток неможливо, якщо половина людства буде, як і раніше, позбавлена змоги використовувати всі свої можливості і права. 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 щодо зайнятості, прояву лідерських якостей, прийняття рішень на всіх рівнях[111].

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

ООН Жінки мають представництво в Україні та реалізують у співпраці з українським Урядом численні програми, спрямовані на інтеграцію ґендерної рівності в усіх галузях та секторах, особливо в СБО[112].

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 й 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, зокрема питання попередження злочинності, зловживання наркотиками, охорони довкілля, біоетики та міграції. Важлива її роль і на шляху забезпечення ґендерної 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 суспільних рішень базується на Конвенції про захист прав

110 Резолюція, ухвалена Генеральною Ассамблеєю 25 вересня 2015 року 70/1 «Перетворення нашого світу: «Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року». URL: https://documents-dds-ny.un.org/ doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement (дата звернення: 24.06.2020).

111 Ціль 5: Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток. URL: http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/ (дата звернення: 24.06.2020).

112 Діяльність ООН Жінки в Україні. URL: http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/3053-2013-02-19-13-30-35-diyalnist-oon-zhinki-v-ukrayin (дата звернення: 24.06.2020).

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 ґендерно збалансованої участі та репрезентативності в процесах прийняття політичних та суспільних рішень. Протокол №12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначає загальну заборону дискримінації.

У дев'ятьох резолюціях Парламентської асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Зокрема, Резолюція 2111(2016)48[113] і Резолюція 1898(2012)49[114] оцінюють вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій у контексті представництва жінок у політиці відповідно.

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

У стратегії Ради Європи з питань ґендерної рівності на 2018–2023 роки[116] наголошено на цілях та пріоритетах, визначено методи роботи та головних партнерів, а також заходи, необхідні для досягнення кращих результатів. Визнано важливість подолання постійних ґендерних прогалин 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 ґендерної рівності, рівноправних та стійких суспільств.

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

- Запобігання ґендерним стереотипам та сексизму, боротьба з такими явищами.
- Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством.
- Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.
- Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень.
- Захист прав мігранток, біженок та жінок, які шукають притулку.
- Реалізація стратегії досягнення ґендерної рівності в усіх політиках та заходах[117].

113 Оцінка впливу заходів на покращення представництва жінок у політиці (21 квітня 2016 р.). URL: https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=22745&lang=EN (дата звернення: 24.06.2020).

114 Роль політичних партій в контексті представництва жінок у політиці (3 жовтня 2012 р.). URL: https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=19134&lang=EN (дата звернення: 24.06.2020).

115 Трансверсальна програма Ради Європи з питань ґендерної рівності (2012) URL: https://rm.coe.int/09000016807b8030 (дата звернення: 24.06.2020).

116 Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4 (дата звернення: 24.06.2020).

117 Там само.

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[118].

Конвенція набрала чинності 1 серпня 2014 року і є комплексним міжнародним актом, спрямованим на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Україна підписала Конвенцію в 2011 році, 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 усіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками та чоловіками, 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 численні проєкти, спрямовані на забезпечення прав людини та ґендерної 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 озброєнням, заходами щодо зміцнення довіри та безпеки, правами людини, національними меншинами, демократизацією, стратегією поліцейської 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[119].

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

118 Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), Довідник для членів парламенту. URL: https://rm.coe.int/1680096e45 (дата звернення: 24.06.2020).

119 Ґендерна рівність, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. URL: https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/gender-equality (дата звернення: 24.06.2020); Камінська Н., Романова Н. Діяльність Організації з безпеки і співробітництва в Європі у сфері ґендерної рівності Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: матеріали учасників ІІ-ої заочної науково-практ. конференції (Львів, 23 листопада 2018 року). Львів: ННІПП НУ «Львівська Політехніка», 2018. С. 144–147.

Повага до прав людини й основоположних свобод, демократії і верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки.

зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в рамках Організації»[120].

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

- забезпечення того, щоб усі політики, програми та заходи ОБСЄ включали ґендерний аспект;
- забезпечення персоналу засобами та можливістю брати участь у тренінгах, що містять ґендерний аспект;
- розвиток професійної, ґендерно чутливої культури управління та робочого середовища;
- підвищення рівня представництва жінок на керівних посадах;
- підтримка зусиль держав-учасниць у досягненні ґендерної рівності;
- визначення конкретних пріоритетів для подальшого сприяння правам жінок;
- висвітлення та сприяння ролі жінок у запобіганні конфліктам та забезпеченні процесів відновлення миру;
- моніторинг та оцінювання прогресу в реалізації Плану дій щодо сприяння ґендерній 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 проєкти в регіоні ОБСЄ для розширення можливостей жінок та створення місцевої компетентності та спеціальних знань з ґендерних питань. Вона співпрацює з органами влади при перегляді

120 Рішення №14/04 План дій ОБСЕ 2004 року з підтримки ґендерної рівності (MC.DEC/14/04 від 7 грудня 2004 гроку). URL: https://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true. (дата звернення: 24.06.2020).

121 План дій 2004 р. з підтримки ґендерної рівності. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/14713.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками. В Україні працює Офіс Координатора проєктів ОБСЄ (ОКП ОБСЄ)[122].

Організація Північноатлантичного договору

Беззаперечними є значення і роль, які відіграє *Організація Північноатлантичного договору (НАТО)* у забезпеченні ґендерної рівності. Дана організація створена 1949 році для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами Статті 51 Статуту ООН[123]. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному і міцному миру, у рамках якого ґендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок та дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити ґендерний аспект на всіх етапах операційного процесу – у ході розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінювання політики та програм.

Політика НАТО щодо ґендерної рівності має тривалу історію і є добре структурованою[124].

НАТО в 2009 році 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 року «Інтеграція РБ ООН 1325 та ґендерні перспективи командних структур НАТО, включно із заходами щодо захисту під час збройних конфліктів»[126] є значним кроком уперед у розумінні складної і комплексної природи ґендерного інтегрування. Вона передбачає чітку підзвітність, визначення відповідальних за впровадження осіб, підтримку ґендерних 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 охоплює стандарти поведінки НАТО під час проведення 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[127].

Починаючи з 1961 року, військовослужбовиці старшого офіцерського складу НАТО організовували конференції для обговорення статусу, організації, умов зайнятості та кар'єрних можливостей жінок у збройних силах Альянсу. У 1976 році Військовий комітет офіційно визнав Комітет у справах жінок у Збройних силах НАТО (CWINF).

У 1998 році було створено постійний офіс Управління у справах жінок у Збройних силах НАТО для надання інформації з ґендерних питань і різноманітності для підтримання роботи CWINF. Він тепер називається Управлінням радника з ґендерних питань.

122 Мандат, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. URL: https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/mandate. (дата звернення: 24.06.2020).

123 Статут Організації Об'єднаних Націй та Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 24.06.2020).

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

125 Ґендерні перспективи в Збройних силах НАТО, 22 серпня 2019 р. [Gender perspectives in NATO Armed Forces]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm (дата звернення: 24.06.2020).

126 Директива 40-1 «Бі-СК», 17 жовтня 2017 р. URL: https://www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/nu0761.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

127 Політика НАТО / РЄАП 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]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm (дата звернення: 24.06.2020).

Ґендерний радник.

Ґендерні радники і радниці консультують, допомагають та підтримують упровадження політики НАТО щодо ґендерних перспектив у межах функцій та процесів штабквартири. Вони допомагають включати ґендерний аналіз та перспективи на різних рівнях для різних функцій у весь процес планування операції або місії, у такий спосіб підвищуючи їх ефективність.

У травні 2009 року мандат CWINF було розширено для підтримання інтеграції ґендерних аспектів у військових операціях НАТО, зокрема, для реалізації Резолюції РБ ООН 1325, а також пов'язаних з нею резолюцій. Він був перейменований в Комітет НАТО з ґендерних перспектив[125].

Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО (NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine[128]) вимагає урахування ґендерного фактора на всіх етапах операцій НАТО; чоловіки та жінки повинні нарівних брати участь у всебічному і тривалому досягненні резолюції. НАТО зобов'язана повністю реалізовувати Резолюцію Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй (РБООН) «Жінки, мир, безпека» в усіх трьох основних її завданнях. Ґендерна нерівність часто загострюються у періоди криз та конфліктів, може також продовжуватися і після закінчення конфлікту, якщо не займатись вирішенням цього питання.

Управління радника з ґендерних питань (IMS GENAD[129]) підпорядковується безпосередньо Генеральному директору Міжнародного військового штабу (DGIMS), і надає інформацію і консультації з ґендерних питань, зокрема з ефективного впровадження Резолюції Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 1325 і пов'язаних з нею рішень. Також виконує роль секретаріату Комітету НАТО з ґендерних перспектив (NCGP).

У межах своїх обов'язків радник з ґендерних питань збирає і поширює інформацію про національну ґендерну політику і впровадження Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, пов'язаних з нею резолюцій у членів НАТО і в збройних силах країн-партнерів. До того ж Управління сприяє діалогу з країнами-партнерами з відповідних ґендерних питань і взаємодіє з міжнародними організаціями та установами, що займаються питаннями інтеграції ґендерних аспектів у військових операціях.

Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО (NATO Standard AJP-03 Allied Joint Doctrine, Edition C Version 1 2019[130]) визначає функції ґендерних радників і радниць.

Комітет НАТО з ґендерних перспектив (NCGP) сприяє урахуванню ґендерної проблематики для прийняття стратегічних рішень, щоб потреби і досвід як жінок, так і чоловіків, стали невід'ємним елементом проєктування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики, програм і військових операцій.

128 Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО AJP-01, лютий 2017 р. [NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine]. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860502/doctrine_nato_allied_joint_doctrine_ajp_01.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

129 Ґендерні перспективи в Збройних силах НАТО. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm (дата звернення: 24.06.2020).

130 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]. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/797323/doctrine_nato_conduct_of_ops_ajp_3.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

Консультуючи з ґендерних 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 ґендерних питань, забезпечення належної координації, а також співпрацю з міжнародними організаціями та установами, що займаються проблемами інтеграції ґендерних аспектів у військових операціях.

Для посилення політики НАТО у сфері ґендерних перетворень у 2012 році запроваджено посаду 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 рр. – Марріет Шуурман (Marriët Schuurman), починаючи з 2018 року цю посаду обіймає Клер Гатчинсон (Clare Hutchinson).

Перший план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 було прийнято НАТО в 2007 році.

Політику і План дій з проблем жінок, миру і безпеки було оновлено й схвалено на саміті в Брюсселі в 2018 році.

У 2016 році в 96,3% країн-членів НАТО жінки мали можливість обіймати вакантні посади в 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, порівняно з 52% в 2015 році. Також зросла підтримка одиноких батьків у виконанні службових обов'язків майже до 67% з 65% у 2015 році[131].

Нова політика спирається на структуру трьох «І»:

- *інтеграція* (integration) – переконання, що ґендерна рівність розглядається як невід'ємна частина політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній ґендерній інтеграційній практиці;
- *включення* (inclusiveness) – сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних силах для покращення ефективності та успіху в операціях;
- *цілісність* (integrity) – посилення підзвітності для підвищення рівня обізнаності й імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів[132].

Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, чоловіків і хлопців у секторі 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 кращого світового досвіду, здійснення контролю за дотриманням та реалізацією даної політики, сприяння сталому розвитку світу.

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

131 Жінки, мир та безпека, НАТО, 10 липня 2019р. [Women, Peace and Security, NATO, 10 Jul. 2019] URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm# (дата звернення: 24.06.2020).

132 Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, НАТО/РЄАП, 2018 р. [NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan]. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

133 Офіс зв'язку НАТО в Україні, НАТО, 14 листопада 2011 р. URL: https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_79926.htm (дата звернення: 24.06.2020).

134 Офіс інформації та документації НАТО. URL: https://www.nato.int/nidc/docs/nidc-e.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

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 у секторі безпеки і оборони можна систематизувати в такий спосіб:

Перша група – це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до ст. 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу порівняно 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 ґендерної політики, що стосуються суспільства загалом, 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 України, 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 ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

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

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

Питання міжнародно-правових документів із упровадження ґендерної рівності було розглянуто в попередньому підрозділі.

Центральне місце в системі національного законодавства

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[135] 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.

135 Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. С. 141.

з ґендерних питань займає Конституція України та Закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» прийнятий 8 вересня 2005 року № 2866-IV[136]. 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 ґендерної рівності.

У Законі міститься нормативне визначення ключових понять у зазначеній сфері:

Ґендерна 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[137].

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 ґендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики тощо. Зокрема, у ст. 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.

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.

136 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text (дата звернення: 18.02.2020)

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

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

Дозволяється застосування позитивних дій для 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 ґендерної інтеграції в усі галузі та напрями політики, а також необхідність урахування ґендерних підходів у процесі підготовки нормативно-правових актів.

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

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

У ст. 5 урегульовано форми дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

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

- наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;
- наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;
- відсутність правомірної об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;
- недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

Правомірність мети. Різниця у поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання, або, іншими словами, якщо різниця у 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 в 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.

138 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)

139 Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 90 с. URL: https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

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 в поводженні має бути не лише правомірною, тобто обґрунтованою з погляду 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 у 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[140]. 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 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 30.05.2018 № 453)[141];
- наказ Міністерства юстиції України «Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги» (від 03.07.2018 № 2260/5)[142];
- наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України» (від 22.05.2018 № 509)[143];
- 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)[144];
- 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)[145];
- постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та/або насильства за ознакою статі» (від 22.08.2018 № 654)[146];

140 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text (дата звернення: 18.02.2019)

141 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/453-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

142 Про затвердження Змін до Положення про центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги: наказ Міністерства юстиції України від 03.07.2018 № 2260/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0774-18 (дата звернення: 24.06.2020).

143 Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України: наказ Міністерства освіти і науки України від 22.05.2018 № 509. URL: 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: 24.06.2020).

144 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 № 658. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/658-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

145 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 № 655. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/655-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

146 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 № 654. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/654-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

- **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)[147];**
- **наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Типової програми для кривдників» (від 01.10.2018 № 1434)[148];**
- **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)[149];**
- **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)[150];**
- **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)[151];**
- **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)[152];**

147 Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису щодо кривдника: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01.08.2018 № 654. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18 (дата звернення: 24.06.2020).

148 Про затвердження Типової програми для кривдників: наказ Міністерства соціальної політики від 01.10.2018 № 1434. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1222-18 (дата звернення: 24.06.2020).

149 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 № 800. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

150 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 № 728-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80 (дата звернення: 24.06.2020).

151 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 № 1145. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1145-2019-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

152 Про реалізацію експериментального проекту із створення „єдиного входу" опрацювання звернень громадян та запитів на публічну інформацію: постанова Кабінету Міністрів України від 27.11.2019 № 972. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/972-2019-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

- **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)[153];**

- **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)[154];**

- **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)[155];**

- **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)[156];**

- **постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33)[157];**

- **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)[158];**

153 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. № 824. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/824-2019-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

154 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 № 234. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/234-2019-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

155 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 № 772/33743. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0772-19 (дата звернення: 24.06.2020).

156 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 № 333/33304). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19 (дата звернення: 24.06.2020).

157 Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33). URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/112397___112397 (дата звернення: 24.06.2020).

158 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 № 124, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.03.2019 за № 270/33241). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0270-19 (дата звернення: 24.06.2020).

- **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)[159];**

- **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)[160];**

- **наказ Міністерства соціальної політики «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"» (від 11.12.2018 № 1852)[161];**

- **наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» (від 07.02.2020 № 86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 за № 211/34494)[162];**

- **наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» (від 14.04.2020 № 257)[163];**

- **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)[164].**

159 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 № 278, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14.03.2019 № 262/33233). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0262-19 (дата звернення: 24.06.2020).

160 Про затвердження Змін до Положення про порядок ведення Єдиного реєстру досудових розслідувань: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Генеральної прокуратури України від 31.01.2019 № 16, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 21.02.2019 № 179/33150). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0179-19 (дата звернення: 24.06.2020).

161 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 № 1852. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18 (дата звернення: 24.06.2020).

162 Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 № 86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 за № 211/34494. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20 (дата звернення: 24.06.2020).

163 Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ: наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 № 257. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion (дата звернення: 24.06.2020).

164 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 № 56. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion (дата звернення: 24.06.2020).

Важливі аспекти державної ґендерної політики та недопущення дискримінації визначено в Законах України «Про протидію торгівлі людьми» від 20.09.2011 № 3739-VI[165], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» від 20.10.2014 № 1706-VII[166] та інших документах.

До групи актів, які визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією ґендерної політики, належить Національна стратегія у сфері прав людини (далі – Стратегія), яка затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015[167]. У ній наголошується, що події Революції гідності (листопад 2013 року – лютий 2014 року) засвідчили незворотне прагнення українського народу до побудови правової та демократичної держави, у 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 напрямами визначено: попередження та протидія дискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидія ґендерно 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 вирішення проблем ґендерної дискримінації та забезпечення реальної ґендерної рівності.

В Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 № 722/2019[168], 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 громадянина вимагається забезпечити ґендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

165 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text (дата звернення: 18.02.2020).

166 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text (дата звернення: 18.02.2019).

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

168 Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL: https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825 (дата звернення: 24.06.2020).

Питання ґендерної політики України реалізовуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких потрібно виокремити:

- Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затверджену постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273[169];
- Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р (зі змінами від 05.09.2018 № 634-р)[170];
- Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях

Серед актів безпекового та військового законодавства (третя 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 ґендерної політики в секторі безпеки і оборони, потрібно виокремити:

Закони України «Про Національну безпеку України»[171], «Про військовий обов'язок та військову службу»[172], «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»[173], Статут внутрішньої служби Збройних Сил України[174], чинність якого розповсюджується і на інші військові формування та Положення про проходження військової служби[175].

Необхідно зазначити, що серйозну модернізацію військового законодавства було проведено 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 06.09.2018 № 2523-VII[176].

169 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. С. 1165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

170 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80 (дата звернення: 24.06.2020).

171 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}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19 (дата звернення: 24.06.2020).

172 Про військовий обов'язок та військову службу. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20 (дата звернення: 24.06.2020).

173 Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 15, с.190). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12 (дата звернення: 24.06.2020).

174 Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. Відомості Верховної Ради України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, с.194). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14 (дата звернення: 24.06.2020).

175 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. С. 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. С. 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. С. 2043.

176 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. С. 353. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19 (дата звернення: 24.06.2020).

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 05.09.2018 № 634-р[177].

На основі аналізу правових актів, які визначають напрями 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 і жінок, обмежуючись водночас дотичними, але загальними питаннями.

Стратегія інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2019 № 687-р[178], визначає серед завдань підвищення рівня обізнаності представників суб'єктів інтегрованого управління кордонами у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу ґендерної рівності, а саме: проведення спеціальних тренінгів та навчань; запровадження досвіду міжнародних організацій з питань дотримання прав людини та ґендерної рівності.

Стратегія Національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26.05.2015 № 287/2015[179] 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, миру та безпеки.

Метою Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14.032016 № 92/2016[180], є визначення шляхів формування національних безпекових та оборонних спроможностей, що дадуть змогу відновити територіальну цілісність України в межах міжнародно визнаного державного кордону України, гарантувати мирне майбутнє України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної та 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 ґендерної політики, що відповідатиме вимогам Північноатлантичного альянсу в Збройних Силах України зроблено вже чимало успішних кроків. Проте цей процес не можна вважати завершеним допоки не буде досягнуто повної сумісності й інтегровано принцип ґендерної рівності в загальну концепцію ґендерної політики держави.

З огляду на викладене вище потрібно зазначити, що в 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

177 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: 24.06.2020).

178 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. С. 2472.

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

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

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 у структурі і змісті проєкту загальновійськових статутів Збройних Сил України загальні принципи та положення, які визначають засади військової служби в арміях країн-членів НАТО включно з принципом ґендерної рівності.

Розглядаючи **четверту групу** нормативно-правових документів, які безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією ґендерної політики в складових сектору безпеки і оборони, які містять спеціальні норми, потрібно наголосити на позитивних тенденціях, які з'явилися за останні роки і які стосуються розширення можливостей для жінок щодо призначення на військові посади в Збройних Силах України та військових формуваннях. Так, у Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затвердженому наказом Міністерства оборони України від 27.05.2014 № 337 було передбачено, що жінки можуть обіймати лише посади: медичного персоналу, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів, кухарів ...)[181].

На підставі наказів Міністерства оборони України від 03.06.2016 № 292, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 22.06.2016 за № 881/29011 та від 12.06.2017. № 318, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30.06.2017 № 810/30678, було внесено зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та дозволено призначати жінок-військовослужбовців на бойові військові посади, серед яких: командир бойової машини піхоти, далекомірник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, командир мінометa, розвідник, стрілець-снайпер, старшина роти (батареї) та багато інших[182].

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 13.12.2018 № 627[183]. Водночас у зазначеному акті не виділяються посади, на які дозволено чи заборонено призначати військовослужбовиць. Це пояснюється тим, що потреба в 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 06.09.2018 № 2523-VIII, а саме: частину дванадцяту ст. 1 Закону

181 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. С. 1420.

182 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. С. 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. С. 3012.

183 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. С. 197.

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»[184].

Візія Генерального штабу Збройних Сил України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років[185] передбачає одним із принципів, на яких базуються Збройні Сили України, ґендерну 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 16.03.2017 № 234» (зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 03.04.2018 № 397/31849) вніс зміни до Переліку штатних посад рядового, сержантського та старшинського складу Національної гвардії України з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовиць та присвоювати їм відповідні військові звання і тарифні розряди посад. Цим наказом відкрито всі посади рядового, сержантського і старшинського складу для військовослужбовиць у НГУ.

Наказ командувача Національної гвардії України від 09.07.2018 № 380 «Про організацію кваліфікаційних іспитів на право носіння берета 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 берета з відзнакою, що раніше було заборонено.

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 вони не враховувалися до штатного складу підрозділу для участі в 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 переважно на запобігання корупції і містять незначну кількість норм, які сприяють недискримінації чи рівному ставленню. Водночас характерним є те, що ці норми мають зовнішню щодо 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[186], серед

184 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, с.314). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-20 (дата звернення: 24.06.2020).

185 Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років, Міністерство оборони України, 11 січня 2020 р. URL: 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 (дата звернення: 24.06.2020).

186 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. С. 55.

основоположних принципів, згідно з якими поліцейський здійснює свою діяльність, потрібно 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 закладів освіти. За такої умови 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 № 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):

- сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;
- дотримання, у межах компетенції, принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- 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 для підвищення рівня поінформованості з ґендерних питань, ґендерної культури та чутливості відділом з питань дотримання ґендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС спільно з науково-педагогічним складом Національної академії внутрішніх справ розроблено лекційні матеріали щодо загальних засад упровадження ґендерної 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 ґендерної лінгвістики. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми української термінології. 2016. № 842. С. 161–164, С. 161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPUT_2016_842_35 (дата звернення: 22.06.2020).
2. Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с. С. 7, 11.
3. Словник ґендерних термінів/[Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с. URL: https://books.google.com.ua/books?id=J8tBDwAAQBAJ&pg=PA49&lpg=PA49&d.q#v=onepage&q&f=false (дата звернення: 22.06.2020).
4. Ґендерне навчання військовослужбовців: посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; PfPC, 2016. 214 с. С. 45. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukranian_0.pdf
5. Теоретико-методологічні засади ґендерної 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. Київ: Педагогічна думка, 2016. С. 48–56.
6. Кіммел М. С. Ґендероване суспільство/Пер.з англ. Київ: Сфера, 2003. 490 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf.
7. Філософський енциклопедичний словник. Київ: Український центр духовної культури, 1999. 728 с.
8. Соціологія, Е. Ґіденс. Київ: Основи, 1999. 726 с. С. 119.
9. Ґендер і ґендерна рівність. URL: 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. URL: https://rm.coe.int/1680093d9e.
11. Андрусяк І. Ідея ґендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття. Львів: «Львівська політехніка», 2017. 200 с. С. 83.
12. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню ґендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04.09.2003 р. URL: 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. URL: 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. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1241-v.

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

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

17. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України Київ: Либідь, 1995. 424 с. С. 48.

18. Загальна декларація прав людини. URL: http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudyny.

19. Конвенція про політичні права жінок. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156.

20. Конвенція про громадянство заміжньої жінки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_158.

21. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174.

22. Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317.

23. Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_317.

24. Комісія ООН зі становища жінок. URL: https://undocs.org/en/E/RES/11(II)

25. Загальна декларація прав людини ООН від 10.12.1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/995_015.

26. Права людини. Основні міжнародно-правові документи/[Упоряд. Ю. К. Качуренко]. Київ: 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). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

28. Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. URL: 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. URL: http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf.

30. Пекінська декларація 1995 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507.

31. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 1951 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002.

32. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122.

33. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 (Ред. від 24.06.1975р.). URL: 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010.

35. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 р. URL: 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134.

37. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки ООН на її 4213-му засіданні 31 жовтня 2000 р. URL: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement

38. Резолюція 2493 (2019) «Жінки, мир, безпека». URL: 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». URL: https://documentsddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement.

40. Діяльність ООН жінки в Україні. URL: 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.). URL: 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.). URL: https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-DocDetails-EN.asp?FileID=19134&lang=EN.

43. Трансверсальна програма Ради Європи з питань ґендерної рівності (2012) URL: https://rm.coe.int/09000016807b8030.

44. Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4.

45. Ґендерна рівність, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. URL: 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 ґендерної рівності Правові засади європейської та євроатлантичної інтеграції України: досягнення та перспективи: матеріали учасників ІІ-ої заочної науково-практ. конференції (Львів, 23 листопада 2018 року). Львів: ННІПП НУ «Львівська Політехніка», 2018. С. 144–147.

47. Рішення № 14/04 План дій ОБСЕ 2004 року з підтримки ґендерної рівності (MC.DEC/14/04 від 7 грудня 2004 гроку). URL: https://www.osce.org/ru/mc/23298?download=true.

48. План дій 2004 р. з підтримки ґендерної рівності. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/14713.pdf.

49. Мандат, Координатор проектів ОБСЄ в Україні. URL: https://www.osce.org/project-coordinator-in-ukraine/mandate.

50. Статут Організації Об'єднаних Націй та Статут Міжнародного Суду. URL: 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: Київ. С. 12–13.

52. Ґендерні перспективи в Збройних силах НАТО, 22 серпня 2019 р. [Gender perspectives in NATO Armed Forces]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm.

53. Директива 40-1 «Бі-СК», 17 жовтня 2017 р. URL: https://www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/nu0761.pdf.

54. Політика НАТО / РЄАП 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]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm.

55. Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО AJP-01, лютий 2017 р. [NATO Standard AJP-01 Allied Joint Doctrine]. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/860502/doctrine_nato_allied_joint_doctrine_ajp_01.pdf.

56. Ґендерні перспективи в Збройних силах НАТО. URL: 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]. URL: 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] URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm#.

59. Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, НАТО/РЄАП, 2018 р. [NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan]. URL: 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. URL: https://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_79926.htm.

61. Офіс інформації та документації НАТО. URL: 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. С. 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. URL: 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text.

65. Суслова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київ: ФОП Москаленко О. М., 2017. 90 с. URL: 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. URL: 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 30.05.2018 № 453. URL: 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 № 2260/5. URL: 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 № 509. URL: 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 № 658. URL: 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 № 655. URL: 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 № 654. URL: 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 № 654. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0965-18.

74. Про затвердження Типової програми для кривдників: наказ Міністерства соціальної політики від 01.10.2018 № 1434. URL: 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 № 800. URL: 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 №728-р. URL: 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 № 1145. URL: 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 № 972. URL: 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 № 824. URL: 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 № 234. URL: 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. № 1037, зареєстровано в Мін'юсті України від 11.07.2019 № 772/33743. URL: 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 № 369/180, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 02.04.2019 за № 333/33304). Див. за посиланням https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0333-19.

83. Про затвердження Методичних рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги: постанова Кабінету Міністрів України (наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 № 33). URL: 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 № 124, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 18.03.2019 за № 270/33241). URL: 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 № 278, зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14.03.2019 № 262/33233). URL: 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). URL: 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 № 1852. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1458-18.

88. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики від 07.02.2020 № 86, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.02.2020 № 211/34494. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20.

89. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ: наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 № 257. URL: https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion (дата звернення: 24.06.2020).

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 № 56. URL: 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. URL: 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. URL: 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. С. 2257.

94. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: 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 11.04.2018 № 273. Офіційний вісник України. 2018. № 33. С. 1165. URL: 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 24.02.2016 № 113-р (зі змінами від 05.09.2018 № 634-р). Офіційний вісник України. 2016. № 18. С. 748. URL: 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 05.09.2018 № 634-р. Урядовий кур'єр. 2018. № 172. URL: 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} URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19.

99. Про військовий обов'язок та військову службу. URL: 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). URL: 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, с.194). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14.

102. Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27.12.2007 № 1262/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 99. С. 3581.

103. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008. Офіційний вісник Президента України. 2008. № 47. С. 1417.

104. Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України, затверджене Указом Президента України від 29.12.2009 № 1115. Офіційний вісник України. 2017. № 68. С. 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 06.09.2018 № 2523-VIII. Відомості Верховної Ради. 2018. № 44. С .353. URL: 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 24.07.2019 № 687-р. Офіційний вісник України. 2019. № 70. С. 2472.

107. Стратегія Національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26.05.2015 № 287/2015. Офіційний вісник України. 2015. № 43. С. 1353.

108. Концепції розвитку сектору безпеки і оборони України, затвердженої Указом Президента України від 14.032016 № 92/2016. Офіційний вісник Президента України. 2016. № 10. С. 195.

109. Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу, затверджений наказом Міністерства оборони України від 27.05.2014 № 337, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 10.05.2014 за № 600/25377. Офіційний вісник України. 2014. № 53. С. 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 22.05.2016 № 881/29011. Офіційний вісник України. 2016. № 48. С. 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 13.112017 № 1384/31252. Офіційний вісник України. 2017. № 98. С. 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 13.12.2018 № 627, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 28.12.2018 № 1507/32959. Офіційний вісник України. 2019. № 6. С. 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, с. 314). URL: 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. URL: 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 06.12.2016 № 1576/2970. Офіційний вісник України. 2017. № 2. С. 55.

РОЗДІЛ 3

Практичні питання забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України

3.1

Методи та інструменти забезпечення ґендерної рівності: можливість їх застосування у діяльності сектору безпеки і оборони України

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

Однією із інституцій, яка займається розвитком, упорядкуванням та застосуванням інструментів, є Європейський інститут ґендерної рівності (EIGE – European Institute of Gender Equality)[187]. Як незалежний орган EIGE працює у 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 ґендерної рівності в Європі шляхом надання експертизи високого рівня Європейській комісії, Європейському парламенту, державам-членам та країнам, що розширюють діяльність.

Інструменти впровадження ґендерної рівності знаходяться у постійному розвитку й оновленні. Їх набір у кожному випадку має добиратися індивідуально[188]:

187 Європейський інститут ґендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. URL: https://eige.europa.eu/ (дата звернення: 24.06.2020).

188 Методи та інструменти, Європейський інститут ґендерної рівності. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools (дата звернення: 24.06.2020).

Ґендерний аналіз, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1143 (дата звернення: 24.06.2020).

Ґендерний 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 ґендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок). Упровадження ґендерного аналізу в процеси формування державної політики пов'язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого ґендерна 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 врахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців[189].
Ґендерний аудит *(англ. мовою – gender audit)*	оцінювання рівня ефективності інституціоналізації ґендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах[190].
Підвищення рівня ґендерної обізнаності *(англ. мовою – gender awareness-raising)*	процес, спрямований на те, щоб показати, як наявні цінності та норми впливають на нашу картину реальності, увічнюють стереотипи та підтримують механізми, що відтворюють або створюють нерівність[191].
Ґендерне бюджетування *(англ. мовою – gender budgeting)*	інтеграція ґендерних питань у бюджетний процес, що передбачає ґендерно орієнтоване оцінювання бюджетів, включення ґендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу та переструктурування доходів та витрат з метою сприяння ґендерній рівності[192].

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

190 Ґендерний аудит, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145 (дата звернення: 24.06.2020).

191 Підвищення рівня ґендерної обізнаності, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1146 (дата звернення: 24.06.2020).

192 Ґендерне бюджетування, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1158 (дата звернення: 24.06.2020).

Навчання з ґендерної рівності *(англ. мовою – gender equality training)*	будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з ґендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб'єктів) та формування їх ґендерної компетентності і сприяння включенню цілей ґендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях[193].
Ґендерна оцінка *(англ. мовою – gender evaluation)*	оцінка, що застосовується як метод ґендерного інтегрування, який охоплює проблеми ґендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування[194]. Одним із прикладів ґендерної оцінки є ґендерно-правова експертиза. *Ґенедрно-правова експертиза нормативно-правових актів здійснюється шляхом проведення комплексного дослідження законодавства та проєктів 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[195].*
Оцінка ґендерного 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[196].
Ґендерна 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 ґендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних[197].

193 Навчання з ґендерної рівності, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1448 (дата звернення: 24.06.2020).

194 Ґендерна оцінка, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1176 (дата звернення: 24.06.2020).

195 Порядок проведення ґендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997.

196 Оцінка ґендерного впливу, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180 (дата звернення: 24.06.2020).

197 Ґендерна статистика та показники, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1221 (дата звернення: 24.06.2020).

198 Дані, розділені за статтю, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1366 (дата звернення: 24.06.2020).

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 ґендерної статистики[198].
Ґендерний моніторинг *(англ. мовою – gender monitoring)*	процес, що вимагає включення ґендерної перспективи в моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процеси та пропозиції, так і в результати та очікувані впливи, – з метою отримання інформації про вплив програм чи конкретних проєктів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності[199].
Ґендерне планування *(англ. мовою – gender planning)*	проактивний підхід до планування, який розглядає ґендер як ключову змінну/критерій і має на меті інтегрувати чіткий ґендерний вимір у політику чи дію (ініціативу/захід)[200].
Закупівлі за ґендерними індикаторами *(англ. мовою – gender procurement)*	запровадження вимог дотримання принципу ґендерної рівності при здійсненні державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування ґендерної рівності[201].
Консультація із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах *(англ. мовою – gender stakeholder consultation)*	консультація зацікавлених сторін, яка має на меті залучити різноманітні погляди різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: (a) кращого визначення питань, що розглядаються; (b) вибору між різними типами позицій з питань; та (c) досягнення консенсусу. Консультації із зацікавленими сторонами в ґендерних аспектах призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг[202].
Трансформація інституції (організації) *(англ. мовою – institutional transformation)*	процес організаційних змін, який описує, як інтеграція ґендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи[203].

199 Ґендерний моніторинг, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1188 (дата звернення: 24.06.2020).

200 Ґендерне планування, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1198 (дата звернення: 24.06.2020).

201 Закупівлі за ґендерними індикаторами, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1201 (дата звернення: 24.06.2020).

202 Консультація із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation (дата звернення: 24.06.2020).

203 Трансформація інституції (організації), методи та інструменти EIGE. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation (дата звернення: 24.06.2020).

Наявність інституційного механізму є запорукою ефективності реалізації єдиної державної політики із застосуванням методів і інструментів впровадження ґендерної 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 (регіону).

Інституційний механізм формування та реалізації державної ґендерної 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 ґендерної рівності, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування здатні реалізовувати покладені на них повноваження та завдання у межах своєї компетенції.

Ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»[204] визначає органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а ст. 12 містить положення, що стосуються формування та функціонування інституційного механізму забезпечення ґендерної рівності на національному та місцевому рівнях.

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

Станом на 4 листопада 2019 р. відсоток жінок, які проходять службу і працюють у Збройних Силах України становить

близько
23%

зокрема:

військовослужбовиць – понад **11%**

цивільного персоналу – близько **12%**

Офіцерський склад військовослужбовиць:

«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

204 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}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 24.06.2020).

Відповідно до вимог **Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325**, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 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;
- у рамках партнерства Україна – НАТО включення Цілі партнерства G0013 «Ґендерні перспективи»[205], яку оновлено у вересні 2018 року (відповідно до пропозицій НАТО). Ціль спрямована на посилення ґендерного чинника в діяльності Збройних Сил України, а також в участі національних контингентів та персоналу в операціях і місіях за сприяння НАТО.

Впровадження ґендерної політики в діяльність сектору безпеки і оборони України забезпечується шляхом підбору кандидатур та призначення радників і радниць з ґендерних питань, зокрема на громадських засадах.

Радники і радниці з ґендерних 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 надано доступ до всіх військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, зокрема і «бойових»;
- військовослужбовиці можуть призначатися на всі офіцерські посади, крім тих, на які розповсюджуються законодавчі обмеження з урахуванням можливих ризиків для їх здоров'я, зокрема репродуктивного.

205 У цьому розділі впровадження ґендерної політики висвітлено на прикладі офіційних даних, отриманих у Міністерстві оборони України.

Військовослужбовиці не призначаються на офіцерські посади:

- роботи, які 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.

Перебувають у військовому званні старшого офіцерського складу

понад 900

військовослужбовиць.

Кількість військовослужбовиць 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 кількість жінок становить:

46,2% в апараті Міноборони, зокрема на посадах керівного складу понад 9%

більше **16%** у частинах безпосереднього підпорядкування Міноборони, зокрема на посадах керівного складу – більше 16%[206]

206 За даними офіційного звернення до Міністерства оборони

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

Департаментом персоналу МВС підготовлено та зареєстровано 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 в миротворчих операціях, а відбір кандидатів проводиться з дотриманням принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Урахування ґендерних 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 відповідно до військово-облікових спеціальностей, визначених у переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних Сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовицями.

За результатами вступної кампанії 2019 року кількість жінок, зарахованих на навчання у ВВНЗ та ВНП ВЗО, становить понад 17% (від загальної кількості зарахованих на навчання).

Постанова КМУ від 15.05.2019 № 486 «Про внесення змін до Положення про військовий ліцей»[207] 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).

Ґендерну тематику включено у:

- ВВНЗ у програми навчальних дисциплін гуманітарного спрямування;
- триває реалізація «пілотного проєкту» щодо уніфікованого підходу з урахуванням ґендерної складової у навчальних програмах ВВНЗ (ВІКНУ та НУОУ);
- систему підвищення кваліфікації особового складу в 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 місій ООН);
  - у програмах курсів цивільно-військового співробітництва та захисту цивільного населення.

207 Про внесення змін до Положення про військовий ліцей: постанова КМУ від 15.05.2019 № 486. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF (дата звернення: 24.06.2020).

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

Задля інформування з ґендерних питань особового складу сектору безпеки і оборони та громадськості на офіційних вебсайтах функціонують окремі розділи (на вебсайті Міністерства оборони України – «Ґендерні питання у сфері безпеки»[208], розділ розроблений і для англомовної версії сайту; на вебсайті Міністерства внутрішніх справ України – «Рівні права та можливості»[209]), де розміщуються матеріали, зокрема відео, щодо впровадження ґендерної політики в діяльність військових формувань і правоохоронних органів.

З метою забезпечення рівного доступу дівчат та жінок до вступу в заклади 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 29.02.2016 № 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 в Міністерстві юстиції України 29.04.2016 № 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.

Ґендерна 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 Збройних Сил України «Біла книга – 2018. Збройні Сили України»[210] висвітлено інформацію щодо ґендерної політики в Збройних Силах України. Видання має англомовну версію.

Планування роботи на відповідний період щодо впровадження ґендерної політики в секторі безпеки і оборони України проводиться відповідно до відомчого Плану дій на відповідні роки.

208 Ґендерні питання у сфері безпеки, вебсайт Міністерства оборони України. URL: http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/ (дата звернення: 24.06.2020).

209 Рівні права та можливості, вебсайт МВС України. URL:https://mvs.gov.ua/ua/pages/6440_Video_Gender.htm// (дата звернення: 24.06.2020).

210 Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України»/за заг. ред. І. Руснака. Київ, 2019. 172 с. URL: http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

3.2

Ґендерно чутливі комунікації інститутів сектору безпеки і оборони

Виклики безпеці людини, суспільства і держави в сучасному світі істотно змінилися, зокрема акцент змістився у комунікативно-консцієнтальну[211] (смислову) 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[212] і Доктрині інформаційної безпеки України[213] зафіксовано поняття **стратегічні комунікації** – «скоординоване і належне використання

211 консцієнтальний - від латинського слова, що означає свідомість.

212 Воєнна доктрина України, затверджена Указом Президента України № 555/2015 від 24.09.2015 р. URL: https://www.president.gov.ua/documents/5552015-19443 (дата звернення: 24.06.2020).

213 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. URL: http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374 (дата звернення: 24.06.2020).

комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків із громадськістю, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави»[214]. Ключовими в 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[215].

Упровадження єдиної стратегії комунікацій передбачає формування ґендерної чутливості на всіх рівнях – стратегічному, оперативному, тактичному.

Ґендерно чутливі комунікації	комунікації, які ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, що демонструє повагу до інаковості комунікантів.
Інтолерантні ґендерні комунікації	комунікації, що спрямовані на приниження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної, зокрема ґендерної, системи над іншими.
Ґендерно 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[216].

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 ґендерно чутливих комунікацій як на рівні державної, так і міжвідомчої взаємодії, включення цього питання у планувальні доктрини, політику, положення тощо.

214 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. URL: http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374 (дата звернення: 24.06.2020).

215 Ґендер для медій: [підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ, 2017. 224 с. п. 4, р. II.

216 Бестік М. Ґендерне самооцінювання: [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції]. Женева: ДКЗС, 2011. 57 с.

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

Інформація щодо ґендерної 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;
- мініопитування;
- опитування співробітників інституту СБО, відповідальних за діяльність з інформування громадськості;
- аналіз цілей, місії та стратегії інституту СБО щодо взаємодії з громадськістю, які позиціоновані на офіційних сайтах;
- опитування фокус-груп або певних прошарків суспільства;
- розгляд порядку денного і протоколів засідань, що проводяться установою СБО спільно з громадськістю (зокрема дані осіб, залучених до консультації);
- пошук доказів, що установа СБО враховує інтереси громадськості в програмах навчання та практичній діяльності.

Нова редакція «Українського правопису»[217] 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 сфер, де жінки визнані як професіоналки;**
3. **мотивує жінок брати участь у нових професійних сферах.**

У глосарії Методичних рекомендацій пропонується ґендерно чутлива поняттєва система. Складнішою є ситуація з формуванням єдиного мовного коду.

Ґендерно 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 у 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»[218].

217 Український правопис, 2019. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/05062019-onovl-pravo.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

218 Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцерок територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій/ [Уклад. Г. Плачинда]. Київ, 2018. URL: http://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf стор.2 (дата звернення: 24.06.2020).

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»[219] пропонує визначення понять *дискримінація, непряма дискримінація* та *утиск* (див. детал. розділ 2.3).

Істотною складовою дискримінації та утиску є **комунікативна агресія** – дії одного з комунікаторів, що мають на меті отримання переваг статусного, особистого, ділового, психологічного або іншого характеру. Комунікативна агресія базується на порушенні комунікативних норм та ігноруванні комунікативних принципів співробітництва та взаємодії, а також принципу ввічливості.

На підставі закону формуються маркери деструктивних комунікативних дій утиску, підбурювання до дискримінації та пособництва в дискримінації[220], узагальнення яких подано в Таблиці 3.2.1.

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-військової писали образливі коментарі, що вона приїхала на фронт «мужика шукати», «пригод не вистачало», «краще б борщ варила», «УБД зрозуміло чим заробляє». І коли жінку поливають брудом за сам факт служби на передовій, ти розумієш, що існує прірва між жінкою-військовою 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.)).

219 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17 (дата звернення: 24.06.2020).

220 Суслова О. Системні реформи: принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід. Київ, 2019. 56 с.

ТАБЛИЦЯ 3.2.1

Деструктивна дія	Як ідентифікувати	Маркери
Утиск	Має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для людської гідності 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	• словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, наприклад, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію; • образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти; • публічне поширення (зокрема в межах спільного робочого простору) сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.); • образливі жести сексистського або ксенофобного характеру; • ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо; • акти фізичної агресії та насильства.
Підбурювання до дискримінації	«Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками»	• надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація; • публічне поширення вказівок, наказів, інструкцій і закликів, тобто в присутності інших людей або адресування лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати; • поширення вказівок, наказів, інструкцій або закликів у письмовій або усній формі, а також підбурювання до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма вказівка) або опосередковано (розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними)

Пособництво в дискримінації	«Будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації»	• 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; • надання свідомо або добровільно третьою стороною допомоги, тобто розуміння своєї ролі в ухваленні рішень, вчиненні дії або бездіяльності, які мають на меті дискримінацію; • усвідомлення третьою стороною дискримінаційного наміру або передбачення дискримінаційного результату рішень.

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 ґендерно чутливих комунікацій у доктрини, політику, положення інститутів СБО; планувати та координувати ґендерно чутливі комунікації як на рівні державної, так й міжвідомчої взаємодії, ураховуючи аспекти ґендерної 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 усіх 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, урахування ґендерної 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. Саме тоді, коли жінки набагато частіше страждають від дискримінації, існує також певна дискримінація чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною, оскільки їм заборонено брати відпустку по догляду за дитиною під час особливого періоду.

Потрібно також зазначити, що основними причинами внутрішнього супротиву окремих військових керівників щодо підпорядкування військовослужбовиць є:

- переконаність у тому, що військова служба є лише чоловічою справою;
- наявність у жінок неповнолітніх дітей, що може унеможливлювати службові відрядження;
- перспектива для жінок молодшого та середнього віку піти у відпустку для догляду за дитиною;
- неврегульованість чинним законодавством питання заміщення військовослужбовцями та державними службовцями посад на час відпустки для догляду за дитиною.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 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 унеможливлюють визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків[222].

У ст. 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 у 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.

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[221].

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.

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

Суспільний запит на ґендерну політику держави гальмують ґендерні 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

221 Детально про законодавство в Розділі 2.3.

222 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2866-15 (дата звернення: 24.06.2020).

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)[223].

До конструювання ґендерних 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!»)[224].

Ґендерні стереотипи перешкоджають усвідомленню важливості ґендерної рівності.

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 ст. 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...».

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

224 Ґендер для медій: підручник із ґендерної 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.

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

Ґендероване суспільство, Кіммел М. С. Київ : Видавництво «Сфера», 2003. 479 с.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI[225] 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»[226].

Приклад:

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

---

225 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text (дата звернення: 24.06.2020).

226 Там само.

Утиск	**небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери[227].**
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[228].**
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[229].**
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 для 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[230].

227 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text (дата звернення: 24.06.2020).

228 Там само.

229 Там само.

230 Ранні шлюби, жіночі обрізання та заборона на освіту – з якими проблемами стикаються дівчата у світі. Т. Кузнєцова. URL: https://hromadske.ua/posts/ranni-shlyubi-zhinochi-obrizannya-ta-zaborona-na-osvitu-z-yakimi-problemami-stikayutsya-divchata-u-sviti (дата звернення: 21.11.2019).

Для розслідування випадків дискримінації, домагань і знущань потрібно створити такі умови[231]:

- 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 діяльності;
- проводити тренінги для командного (керівного) складу з питань упровадження ґендерного підходу в професійну діяльність, науково-практичні семінари, конференції, курси та інші заходи для ознайомлення військовослужбовців із сутністю ґендерної політики в Україні та її Збройних Силах;
- поступово запровадити внутрішню статистику, розподілену за статтю (наприклад, «Ґендерний 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 закладу вищої освіти.
- структури сектору безпеки і оборони повинні співпрацювати з іншими секторами та координувати свої дії, що забезпечують підтримку особам, які зазнали дискримінації за ознакою статі.

Отже, завдяки поширенню ідей ґендерної 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 потрібно 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 усіх форм дискримінації щодо жінок.

231 Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу України. URL: https://drive.google.com/file/d/0B05vFZqvZFbqNHlCSWlmdHNnT014TWJQcjMxaVN5dVpBNmlR/view (дата звернення: 21.11.2019).

3.4

Сексуальні домагання як різновид сексуального насильства

Низький рівень правової культури українського суспільства, звинувачення у злочині жертви (віктімблеймінг)[232], складність доведення факту домагання в суді є найбільшим бар'єром протидії сексуальним домаганням на робочому місці.

Ґендерне насильство в межах сектору безпеки і оборони України традиційно замовчується. Очевидно, що жодної статистики наразі зібрати неможливо, а жертв, які публічно заявили б про скоєне над ними насильство, одиниці[233].

232 Звинувачення жертви, Вільям Райан [William Ryan, Blaming the Victim]. Pantheon Books, 1971. ISBN 978-0-394-41726-4.

233 Домагання в армії: за заявою жінки-лейтенанта порушили справу, інформаційне агентство «Укрінформ», 17січня 2019 р. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2621525-domaganna-v-armii-za-zaavou-zinkilejtenanta-porusili-spravu.html (дата звернення: 24.06.2020).

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 ґендерними 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[234]:

- 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 (зокрема онлайн);
- сексуальні анекдоти, включно з жартами на тему сексу (наприклад, надсилання електронною поштою);
- грубий і вульгарний гумор або мова, що стосується статі;
- використання сексуальних або ґендерних коментарів або поведінки для знущання над кимось;
- поширення сексуальних чуток (зокрема онлайн);
- висловлювання натяків чи образливих коментарів щодо представників певної статі;
- висловлювання сексуальних пропозицій;
- 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 у 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.

234 Політика щодо запобігання сексуальним та ґендерним домаганням, Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини. URL: 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: 24.06.2020).

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[235].

У Загальній рекомендації № 19 до Конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок»[236] 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».

Не називаючи прямо, про сексуальні домагання згадує і Кримінальний Кодекс України в ст. 154[237], 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».

У 2017 році до Кримінального Кодексу України було внесено зміни для приведення національного законодавства відповідно до положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, зокрема змінена ст. 153, яка має назву «Сексуальне насильство». Відповідно до цієї статті кримінально караним діяннями є вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням у 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 ст. 22 – 24 визначає відповідальність за порушення законодавства України про

235 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 24.06.2020).

236 Конвенція ООН «Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 24.06.2020).

237 Кримінальний Кодекс України, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25-26, ст.131). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14 (дата звернення: 24.06.2020).

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та порядок відшкодування особі, яку було дискриміновано[238].

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 в 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 в статевий зв'язок: перше поняття поглинає друге. Тобто примушування до вступу в статевий зв'язок завжди буде сексуальним домаганням, але не кожне сексуальне домагання виражається лише в примушуванні до вступу в статевий зв'язок. З цього випливає, що кримінальна відповідальність охоплює не всі випадки домагань, а лише їх частину.

238 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}. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/2229-19 (дата звернення: 24.06.2020).

3.5

Урахування ґендерних підходів у діяльність з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій

Бойові дії під час збройних конфліктів завдають значної шкоди цивільному населенню (зокрема, загибель, фізичні та/або психологічні травми, сексуальне (ґендерно 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[239].

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 у таких значеннях:

- цивільне населення – категорія осіб, яка визначена Законом України «Про символіку Червоного Хреста, Червоного півмісяця, Червоного Кристала в Україні»[240];
- 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.

239 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0704-17/print1478846915671454 (дата звернення: 24.06.2020).

240 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/862-14 (дата звернення: 24.06.2020).

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 містить 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, містить цілий ряд заходів, зокрема, застосування сили, де це доцільно, 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[241].

241 Процес прийняття рішень під час бойових дій, довідкове видання МКЧХ, 2018 р. URL: http://www.mil.gov.ua/content/books/process0808.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

Надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройних конфліктів

Уповноважені органи щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів мають уживати всіх можливих заходів з надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройного конфлікту[242] з урахуванням стандартів Міжнародного протоколу із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту[243]. Основна мета протоколу полягає в тому, щоб сприяти підсиленню відповідальності за злочини у формі сексуального насильства в межах міжнародного права. Він забезпечує це, визначаючи основні принципи документування сексуального насильства як злочину згідно з міжнародним правом, 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 щодо 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 в повсякденній діяльності та безпосередньо під час планування та виконання завдань за призначенням, зокрема, у питаннях надання гуманітарної допомоги та переміщення осіб, а також створювати механізми та платформи для обміну інформацією для 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 завдавання 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.

242 Методичний посібник для військ (сил) з питань цивільно-військового співробітництва.

243 Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту. URL: http://wicc.net.ua/post/m-zhnarodnii-protokol-z-dokumentuvannya-ta-rozsl-duvannya-seksual-nogo-nasil-stva-v-umovah-konfl-ktu (дата звернення: 24.06.2020).

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

до розділу 3

1. Європейський інститут ґендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. URL: https://eige.europa.eu/.
2. Європейський інститут ґендерної рівності – коротко про EIGE, 2018. URL: https://eige.europa.eu/.
3. Словник та тезаурус, Європейський інститут із ґендерної рівності [European Institute for Gender Equality (EIGE)]. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1185.
4. Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86.
5. Порядок проведення ґендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997.
6. Консультація із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. URL: 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}. URL: 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2003-%D0%BF.
9. Ґендерні питання у сфері безпеки, веб-сайт Міністерства оборони України. URL: http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/.
10. Рівні права та можливості, вебсайт МВС України. URL: 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. URL: 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. URL: 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 URL: http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374.

14. Ґендер для медій: підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей/[За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ. 2017. 224 с. п. 4, р. ІІ.

15. Бестік М. Ґендерне самооцінювання: посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції. Женева: ДКЗС, 2011. 57 с.

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

17. Український правопис, 2019. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/05062019-onovl-pravo.pdf.

18. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцерок територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій/[Уклад. Г. Плачинда]. Київ, 2018. URL: http://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf.

19. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17.

20. Суслова О. Системні реформи: принципи рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і антидискримінаційний підхід. Київ, 2019. 56 с.

21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: 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. Ґендерна педагогіка: хрестоматія/за ред. В. Гайденко. Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. 312 с. С. 131–190.

24. Майкл С. Кіммел. Ґендероване суспільство/Пер. з англ. Київ: Сфера, 2003. 490 с. URL: https://gender.org.ua/images/lib/genderovane_suspil.pdf.

25. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/ed20140530#Text.

26. Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу України. URL: https://drive.google.com/file/d/0B05vFZqvZFbqNHlCSWlmdHNnT014TWJQcjMxaVN5dVpBNmlR/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», 17.01.2019. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2621525-domaganna-v-armii-za-zaavou-zinkilejtenanta-porusili-spravu.html.

29. Політика щодо запобігання сексуальним та ґендерним домаганням, Комісія Онтаріо з питань захисту прав людини. URL: 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». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

31. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15

32. Кримінальний Кодекс України, (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 25–26, ст.131). URL: 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}. URL: 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 09.06.2017 № 704/30572. URL: 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/862-14.

36. Процес прийняття рішень під час бойових дій, довідкове видання МКЧХ, 2018 р. URL: 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. URL: http://wicc.net.ua/post/m-zhnarodnii-protokol-z-dokumentuvannya-ta-rozsl-duvannya-seksual-nogo-nasil-stva-v-umovah-konfl-ktu.

РОЗДІЛ 4

Ґендерне інтегрування в управлінських практиках сектору безпеки і оборони України

4.1

Системний підхід до реалізації політики ґендерної рівності в практиках управління сектору безпеки і оборони України

Ґендерна політика, як і будь який інший напрям політики, є явищем системним та комплексним на всіх рівнях її формування та реалізації. Водночас відсутність достатності управлінських знань та навичок призводить до того, що сьогодні досить часто впровадження ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони відбувається фрагментарно та безсистемно, що знижує ефективність процесу реалізації ґендерної політики в СБО. Заразом логічно вибудована системна робота через взаємозв'язок та взаємодію управлінських процедур здатна значно підвищити ефективність реалізації вимог сучасних документів у сфері ґендерної 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) загалом – йому відповідає такий управлінський інструмент, як загальна політика, зокрема ґендерна. Ґендерна політика організації, з одного боку, має вписуватись у загальну державну ґендерну політику, а з іншого, – у кожному конкретному випадку відбивати специфіку конкретної установи. Вона формує загальні принципи прийняття рішень з того чи іншого питання у сфері управління з урахуванням ґендерної перспективи в СБО;
- рівень окремого колективу (структурного підрозділу) – на якому спрацьовують такі управлінські інструменти, як «процедури». Вони мають розкривати засоби втілення основних принципів і напрямів ґендерної політики в життя колективів, послідовність дій, яку необхідно виконувати всім учасникам процесу управління;
- рівень окремого/окремої військовослужбовця/військовослужбовиці, правоохоронця/правоохоронниці, 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 добре відомих технічних завдань можуть слугувати посадові інструкції, анкети для претендентів на заміщення посади та інші. З урахуванням завдань щодо імплементації ґендерного компонента в СБО такі анкети та інструкції мають містити прописані конкретні вимоги до ґендерної компетентності осіб, які обіймають певні посади, або претендентів на посади.

Поєднує усі три рівні соціальних/військово-соціальних підсистем, спрямованість на виконання місії СБО – забезпечення безпеки (зовнішньої та внутрішньої) суспільства України.

Через усі 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 ґендерна політика в конкретній частині/підрозділі, саме керівник/керівниця забезпечує створення сприятливого ґендерно чутливого середовища, відповідає за професійне зростання підпорядкованого особового складу, за трансформацію цінностей підлеглих у напрямі відповідності нормам професійної/військово-професійної моралі, доброчесності, ґендерної толерантності.

РИСУНОК 4.3.1

Рівні соціальних/військово-соціальних підсистем та відповідні управлінські інструменти

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 у єдиній системі забезпечення безпеки суспільства та держави. Керівник відповідає як за ефективність функціонування та розвитку керованого структурного підрозділу, так і за реалізацію у межах цього підрозділу стратегічно важливих завдань, визначених державою та структурою СБО. Саме на керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у структурах СБО.

У сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони наявні позитивні тенденції, пов'язані зі змінами в законодавстві України, спрямованими на подальше розширення можливостей жінок у СБО[244], відкриття більшої кількості посад, зокрема бойових, що стало істотним кроком на шляху забезпечення ґендерної рівності[245], закріпленням права жінок вступати на навчання до військових ліцеїв та ліцеїв з посиленою військово-фізичною підготовкою, ВВНЗ та ВНП ЗВО[246] *(за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства).* Як наслідок, жінки в СБО обіймають керівні посади, зокрема оперативного та стратегічного рівня[247] (див. статистику, наведену в розд. 3).

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 відсотка жінок, залучених до служби. Виходячи з цього, важливим аспектом в управлінській діяльності керівника/керівниці стає рівень його/її ґендерної компетентності, здатність ураховувати ґендерні аспекти в підпорядкованих підрозділах для більш ефективного використання наявного потенціалу «людських ресурсів».

244 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19 (дата звернення: 24.06.2020).

245 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. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18 (дата звернення: 24.06.2020).

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 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19 (дата звернення: 24.06.2020).

246 Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. Київ, 2019. 172 с. URL: http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

247 Там само.

Ключовим показником за такої умови в Україні є стрімке збільшення кількості жінок на тактичному рівні. Також необхідно відзначити, що на етапі формування сержантського корпусу в Україні рекрутинг жінок до служби є принципово важливою складовою реалізації ґендерної політики в СБО. Сержантки вже несуть службу в структурах СБО та є найбільш перспективною професійною групою керівників/керівниць з огляду на завдання прищеплення ґендерної 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 їх у виконанні поставлених завдань, інформування щодо ґендерної перспективи. На сайтах центральних органів, установ та організацій функціонують постійно оновлювані розділи щодо ґендерних питань.

Також активно реалізуються проєкти щодо інтеграції ґендерних аспектів у службову (повсякденну) діяльність структур СБО, освітній процес як за підтримки Уряду (Офісу Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики), так і країн-членів НАТО[248].

Національна академія ДПСУ започаткувала проведення Міжнародної науково-практичної конференції «Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи»[249] 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 ґендерний 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[250].

Виклики, проблемні питання. Саме тоді в завданнях реалізації ґендерної політики на місцях істотну роль відіграє позиція керівника/керівниці. У структурі може бути проведена величезна робота з викорінення ґендерних стереотипів мислення та поведінки, а позиція окремого «управлінця» у підрозділі псує та зводить нанівець усі позитивні зрушення, що намітились.

У ситуації залучення жінок до несення служби в добовому наряді керівник однієї зі служб займає «принципову позицію», що декларується як теза *«мої жінки в наряди ходити не будуть»*. І руйнуються результати кропіткої тривалої роботи щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у структурі. Підрозділ опиняється у ситуації підвищеної напруги та конфлікту: у підлеглих-жінок даного керівника створюється хибне уявлення про піклування «доброго начальника», що нібито захищає «жінок-підлеглих»; чоловіки опиняються у ситуації надмірних навантажень, починають негативно ставитися до жінок. Відбувається розкол колективу

248 Звіт Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України за час роботи в уряді (2016-2019 рр.). URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-prezentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wrd3bFk3NF58NUHOIeZ_6YTSMNn67vvslFZGxJB-7tWE (дата звернення: 24.06.2020).

Радники з ґендерних питань вищих військових навчальних закладів у складі делегації від України відвідали Скандинавський центр з питань ґендеру у військових операціях, веб-сайт Міністерства оборони України, 10 жовтня 2019 р. URL: 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 (дата звернення: 24.06.2020).

249 Учора у Національній академії Держприкордонслужби ім. Богдана Хмельницького відбулася Міжнародна науково-практична конференція «Реалізація ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи», веб-сайт Державної прикордонної служби України, 26 квітня 2018 р. URL: https://dpsu.gov.ua/ua/news/V-akademii-Derzhprikordonsluzhbi-proyshla-konferenciya-z-realizacii-endernoi-politiki-na-suchasnomu-etapi-rozvitku-suspilstva/ (дата звернення: 26.06.2020).

250 Христина Бойчук: «Хочу, щоб зникли стереотипи, які заважають розвиватися та самореалізовуватися», веб-сайт НГУ 30 вересня 2019 р. URL: http://ngu.gov.ua/ua/news/hrystyna-boychuk-hochu-shchob-znykly-stereotypy-yaki-zavazhayut-rozvyvatysya-ta-samorealizovuvatysya (дата звернення: 24.06.2020).

через хибне тлумачення розуміння ґендерної 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 ґендерна необізнаність.

Реально відбувається розкол колективу; жінки не отримують можливості нарощувати професіоналізм та необхідні компетенції, вони обмежені в можливостях реалізації власного потенціалу. За умов зміни керівництва (що є неминучим у СБО) посилюються ризики для усієї 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; загалом структура втрачає цінні ресурси: людські, матеріальні, ресурси часу.

Отже, від персональної управлінської траєкторії, обраної керівником/керівницею, залежить не тільки доля керованого підрозділу, а й розвиток всієї структури. Водночас напрям, визначений державою щодо імплементації ґендерної перспективи в СБО, може зазнати істотних деформацій через ґендерну необізнаність, відсутність ґендерної компетентності керівника/керівниці. І це стосується керівників усіх рівнів управлінської ієрархії у СБО.

За такої умови жінки в СБО поки залишаються більш уразливою категорією особового складу через дискримінацію та дискримінуються за більшою кількістю параметрів і частіше, ніж чоловіки. Тому становище жінок у СБО загалом, а також в окремому колективі, доцільно обрати як відправну точку для політики забезпечення (вирівнювання) прав та можливостей жінок і чоловіків.

Діяльність керівника/керівниці щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків може проявлятися у реалізації як позитивних управлінських політик (табл. 4.2.1), так і негативних (табл. 4.2.2):

Загальним результатом реалізації позитивних управлінських практик є включення ґендерної перспективи в процес прийняття рішень та управління підрозділами на всіх рівнях та на всіх стадіях.

Загальний результат реалізації негативних управлінських практик – множинна дискримінація та витік людських ресурсів із 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 ґендерної обізнаності (компетентності) керівника/керівниці.

Ґендерна політика керівника/керівниці з управління підпорядкованим підрозділом є суто індивідуальною та унікальною. Напрями та шляхи її удосконалення можна визначити за рахунок системного проведення ґендерного аудиту управлінської діяльності.

Крім того, наведені політики (практики) пропонується позиціонувати як дві крайні точки ґендерної шкали управлінської діяльності керівника. Ця шкала може використовуватись для оцінювання рівня його чи її ґендерної чутливості та компетентності.

Як зазначалося у розділі І, втілення принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, зокрема 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 разі є «політична воля» (мотивація) керівника/керівниці та поступові зміни в свідомості всіх учасників, залучених у процес.

ТАБЛИЦЯ 4.2.1

Сутність (зміст) позитивної управлінської політики (практики)	Прогнозовані результати управлінської діяльності
Прозорість й чіткість принципів і методів управління підпорядкованим особовим складом, викорінення проявів дискримінації, сексизму	Ефективна діяльність підрозділу з максимальним результатом, розвиток та вдосконалення
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 ґендерно чутливого середовища	Формування позитивного морально-психологічного клімату, середовища довіри, поваги до особистості кожного/кожної члена/членкині підрозділу
Налагоджені ґендерно чутливі комунікації	Формування ґендерної 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 ґендерної 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 ґендерної логістики	Забезпечення комфортних умов повсякденної діяльності й служби особового складу
Періодичне проведення ґендерного аудиту діяльності підрозділу та щорічне звітування керівників усіх рівнів про результати своєї діяльності	Оцінювання реального стану справ, визначення напрямів подальшого впровадження ґендерних підходів в управлінні

ТАБЛИЦЯ 4.2.2

Сутність (зміст) негативної управлінської політики (практики)	Прогнозовані результати управлінської діяльності
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, зокрема 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
Ґендерна 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), вибірковий підхід у заохоченні особового складу (матеріальному та нематеріальному)	Підвищення рівня соціальної напруги, скарги, витік 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

Успіх реалізації ґендерно 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 ґендерних питань у секторі безпеки і оборони України

Із підвищенням рівня управління (від окремої частини, установи і вище), зі збільшенням кількості підпорядкованих структур, особового складу та кола вирішуваних питань гостріше постає потреба в 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[251]. У цьому разі важливим є як особистий рівень ґендерної компетентності керівника/керівниці, так і його чи її радника/радниці, а також система роботи, яка буде побудована ними, стратегічні комунікації з цих питань за вертикаллю та горизонталлю.

На сьогодні певна робота з формування системи ґендерних радників у структурах СБО вже проводиться, зокрема, у рамках виконання Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО[252] а також Національного плану дій на виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок[253].

У ЗСУ в 2018 році призначено 57 радників з ґендерних питань керівників (начальників) структурних підрозділів апарату Міністерства оборони, вищих військових навчальних закладів, установ, закладів культури, підрозділів Збройних Сил[254].

У МВС створено відділ з питань дотримання ґендерної рівності, призначено радника з ґендерних питань. Ґендерні підрозділи створено в НГУ, НПУ, ДПСУ, ДМС, ДСНС. Радники з ґендерних питань призначені в НГУ, ДПСУ, НПУ, ДСНС (на громадських засадах). Крім того, у всіх 7 закладах вищої освіти МВС призначено радників ректорів з ґендерних питань.

251 Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України (зі змінами). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 (дата звернення: 24.06.2020).

252 Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, затверджена Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbcf9328901d1d1d8163ae5348c6_1522256231.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік, затверджена Указом Президента України від 10 квітня 2019 року № 117/2019. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/94/be3713ff58b6db13129cb53e80f534a7_1554906766.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

253 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. URL: 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: 24.06.2020).

254 Інформаційний бюлетень «Біла книга – 2018. Збройні Сили України» / за заг. ред. І. Руснака. – Київ, 2019. – 172 с. URL: http://www.mil.gov.ua/content/files/whitebook/WB-2018.pdf (дата звернення: 24.06.2020).

Істотними ризиками в створенні та функціонуванні інституту ґендерних радників/радниць у СБО є, зокрема, такі:

1 *Відсутність системного підходу в побудові структури та ієрархії інституту радників усередині кожної структури СБО.* Так, у ЗСУ радники/радниці призначені у всіх структурних підрозділах Міністерства оборони та Генерального штабу Збройних Сил України, ВВНЗ та ВНП ЗВО, але поки що не призначені радники керівників вищого рівня.

2 *У більшості структур СБО посади радників з ґендерних 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 в цій сфері. Саме тоді переведення інституту ґендерних радників у штат створює додаткові ризики щодо формалізму та спеціалістів без належної кваліфікації з питань ґендерної 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.* Ураховуючи інтеграцію ґендерної перспективи в діяльність усіх структур СБО, вирішення окреслених проблем та зменшення можливих ризиків, на нашу думку, має проходити за такими напрямами:

- унормування структури інститутів радників з ґендерних питань усередині кожної структури СБО, а також забезпечення міжвідомчої узгодженості та сумісності цих інститутів;
- визначення ролі та місця в управлінській діяльності та закріплення правового статусу ґендерних радників шляхом розроблення та введення у 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 усередині кожної структури, так у СБО загалом, межі можливої координації з подібними структурами поза межами СБО;
- комплектування посад ґендерних радників на конкурсній основі із визначенням чітких типових кваліфікаційних вимог за рівнями управління та типами посад на кожному рівні, щодо рівня освіти та підготовки осіб, які претендують на їх заміщення;
- забезпечення максимального залучення цивільних осіб до участі в конкурсному відборі на посади ґендерних радників у контексті реалізації принципів цивільно-військового співробітництва для недопущення мілітаризації у вирішенні проблем ґендерної рівності;
- створення та запуск системи підготовки, перепідготовки та сертифікації осіб, які пройшли конкурсний відбір та мають обіймати посади в інституті ґендерних радників на національному рівні та в спеціалізованих міжнародних центрах ґендерної освіти на кшталт Скандинавського центру з питань ґендера у військових операціях (NCGM, Швеція).

Важливим етапом роботи щодо створення дієвого інституту ґендерних радників у СБО має стати вивчення досвіду інших країн, зокрема країн-членів НАТО, та моделей реалізації успішних практик ґендерної 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 ґендерної перспективи в СБО та в державі загалом.

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 ґендерної обізнаності та компетенції особового складу, зокрема керівного, усіх рівнів усіх структур СБО, і навіть через імплементацію ґендерної 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 ґендерна освіта, закріплена на інституціональному рівні;
- здійснення цільової підготовки фахівців з ґендерних питань через систему курсової підготовки (підвищення кваліфікації);
- створення та забезпечення функціонування Центру ґендерних компетенцій СБО;
- формування ґендерної групи з осіб, які вже мають досвід імплементації ґендерної проблематики в освітній процес закладів вищої освіти СБО, забезпечення їх цільової підготовки та сертифікації з наступним присвоєнням статусу «експерта з питань забезпечення ґендерної рівності в СБО»;
- забезпечення можливості надання експертам ґендерної групи подальшого підвищення кваліфікації з поглибленим вивченням міжнародного досвіду.

На виконання завдань з підготовки осіб, здатних здійснювати завдання щодо реалізації ґендерної перспективи в СБО, пропонується «Модель рівневої підготовки експертів з питань забезпечення ґендерної рівності в СБО» (рис. 4.3.1).

РИСУНОК 4.3.1

Модель рівневої підготовки експертів з питань забезпечення ґендерної рівності в СБО

Суть «рівневої» підготовки полягає у такому:

I рівень *(base – базовий, початковий)* – усі науково-педагогічні працівники, які забезпечують освітній процес, повинні пройти базову підготовку з питань забезпечення ґендерної 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 ґендерних питань в освітній процес, які вже мають певний рівень ґендерної 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 ґендерної рівності в СБО, що дозволяє виконувати обов'язки в центрі ґендерних 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 ґендерної рівності в СБО, зокрема на громадських засадах, та виконання усіх умов попереднього рівня.

Обов'язковим для усіх рівнів є підтримання набутого рівня ґендерної обізнаності та компетенції у системі підвищення кваліфікації.

4.4

Розвиток ґендерної компетентності керівників сектору безпеки і оборони України

Ґендерна компетентність керівника СБО – це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки лідера/лідерки, спрямованих на реалізацію принципу ґендерної рівності в СБО. Вона має три основних компоненти: предметно-змістовний, який відображає розуміння командирами (начальниками) ґендерної проблематики, ґендерного підходу та основних засад ґендерної політики у військовій сфері; операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням ґендерного чинника; особистісно фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь керівництва щодо реалізації принципу ґендерної рівності в професійну діяльність.

З огляду на викладене вище, керівник/керівниця (командир, начальник/начальниця) у секторі безпеки і оборони України повинен/на володіти такими ґендерними компетентностями:

Предметно-змістовний рівень – ЗНАТИ:

- міжнародні вимоги щодо впровадження принципу ґендерної рівності в СБО, зокрема, збройних силах країн-членів НАТО;
- основи національної політики щодо забезпечення ґендерної рівності;
- специфіку реалізації принципу ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;
- види та прояви ґендерно зумовленого насильства.

Операційно-діяльнісний рівень – ВМІТИ:

- застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності в професійній діяльності;
- аналізувати ситуацію з дотримання ґендерної рівності у своїй професійній сфері;
- визначати ґендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків;
- уникати використання дискримінаційних суджень та практик;
- визначати прояви ґендерно 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 ґендерної рівності, толерантності та ненасильства;
- неприйнятне ставлення до сексзизму, ґендерно зумовленого насильства та ґендерної дискримінації;
- розуміння власної відповідальності за утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;
- готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від ґендерно зумовленого насильства чи ґендерної 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 та ґендерної дискримінації.

4.5

Ґендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою

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).

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 у 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, урахування 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 ґендерної компетентності керівника/керівниці, його чи її здатності в управлінні колективом/структурним підрозділом не тільки враховувати ґендерний компонент, а й використовувати його для створення ефективної команди та забезпечення оптимального її функціонування.

Структура підрозділу як малої соціальної групи утворюється через взаємодію формальних та неформальних статусів та ролей. Якщо в системі формальних статусів та ролей у 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 в системі неформальних взаємодій/статусів/ролей спрацьовує логіка самоорганізації та самовпорядкування соціальних систем, що зрештою може дати непередбачувані результати: керівник (наприклад, молодий недосвідчений офіцер) є лідером лише формально.

Соціальний статус – це становище людини (або групи) у суспільстві, що визначається її належністю 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 в малій групі (сім'я, трудовий колектив, коло друзів, навчальна група тощо), яке визначається системою статусно-рольового розподілу в малій групі відповідно до формальної та неформальної структури групи.

Статус людини в структурах СБО визначається:

- по-перше, належністю 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 ґендерно 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;*
- *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, залежно 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 – містить 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 з проведеними дослідженнями, ці групи не тільки мають значні відмінності одна стосовно іншої; усередині кожної з них наявна значна диференціація, що загалом 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.

Ґендерну нерівність як фактор соціальної стратифікації у СБО почали активно досліджувати лише за останні роки[255], що пов'язане, з одного боку, 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 в СБО ґендерну нерівність, ґендерні стереотипи (і чоловіків, і жінок, керівного та солдатсько-старшинського складу) щодо жінки та її ґендерних ролей, місця в армії як у мирний, так і воєнний час.

Кожен статус визначає коло обов'язків людини, те, що має виконувати людина відповідно до даного статусу. Це коло функціональних обов'язків статусу фіксується поняттям «соціальна роль».

Соціальна роль – це динамічний бік статусу, ті функції, які необхідно виконувати відповідності до нього; це конкретний, нормативно схвалюваний спосіб поведінки, обов'язковий для особистості, що має відповідний соціальний статус.

Ґендерна роль – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов'язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати відповідно до системи рольових очікувань суспільства щодо маскулінності та фемінності, сформованих на даному етапі соціокультурного розвитку.

Словник ґендерних термінів надає таке визначення:

«Ґендерна роль – нормативний різновид поведінки людини в суспільстві, що очікується та вимагається від неї як від особи конкретної статі.

Ґендерні ролі зумовлені диференціацією людей у суспільстві за ознакою статі. Ґендерна роль – диференціація діяльності, статусів, прав і обов'язків залежно від їх статевої належності. Ґендерні ролі – вид ролей соціальних, вони нормативні, висловлюють певні соціальні очікування (експектації), проявляються у поведінці»[256].

255 Див. перелік джерел нижче:

Дудко Є. Ґендерована війна: феміністичний аналіз//Журнал соціальної критики «Спільне», 28 листопада 2014 р. URL: http://commons.com.ua/genderovana-vijna (дата звернення: 29.06.2020).

Дубчак Н. І. Жінки у Збройних силах України: проблеми ґендерної політики//Стратегічні пріоритети. №4 (9). 2008. С. 187–192. URL: http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/9/25.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Калагін Ю. А. Ґендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців Збройних сил України//Український соціум. 2013. № 3. С. 44–53.

Калагін Ю. А. Стереотипи військовослужбовців-жінок про армію та військову службу//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. URL: http://www.gay.org.ua/publications/antidi_report2015-u.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

«Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження)/за заг. ред. Тамари Марценюк. Київ: ФОП Клименко, 2016. 80 с.

256 Словник ґендерних термінів/Укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с. С. 66.

Наявні в суспільстві стереотипи щодо ґендерних ролей жінок та чоловіків розкриваються у всіх сферах життєдіяльності: родина, побут, професійна діяльність, політика, економіка тощо, зумовлюючи відносини, кадрові рішення, можливості працевлаштування та професійного зростання тощо.

Наявність та збереження традиційних ґендерних стереотипів у СБО фіксує соціологічне дослідження особливостей участі жінок у воєнних діях у зоні АТО[257]. Авторки дослідження визнають: «...традиційні ґендерні ролі мають тенденцію відтворюватися також і на війні: чоловіки – захисники, жінки – ті, яких захищають. Чоловіки – сильні, а жінкам – поблажки». Військовослужбовиці (близько 50% опитаних) «сприймають це як належне і цінують чоловічу турботу».

У ситуації, коли жінка виконує роль керівника, неформальні структури можуть здійснювати ще більший опір, створюючи додаткові ризики.

Неформальні структури (мікрогрупи, неформальні лідери, система неформальних приписів, 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».

У такому разі питання щодо ґендерної рівності, зокрема щодо статусу (формального та неформального) жінки в структурах СБО, має не просто суто теоретичний або політичний вимір. Воно стає практично значущим, 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 магістратури – офіцерів оперативного рівня, дозволяють виявити певні «тектонічні» зміни в свідомості та стереотипах, домінуючих серед військовослужбовців у Національній гвардії України, що відображено в таблиці 4.5.1.

Було запропоновано дати відповідь на два запитання:

1. Чи готові Ви мати у своєму підпорядкуванні військовослужбовиць?
2. Чи готові Ви підпорядковуватися керівниці?

Відповіді розподілились у такий спосіб:

257 «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження)/за заг. ред. Тамари Марценюк. Київ: ФОП Клименко, 2016. 80 с.

Таблиця 4.5.1

	Курсанти командно-штабного факультету 4-й 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 військовослужбовиць?	5%	95%	70%	30%	20%	80%	60%	40%
Чи готові Ви підпорядковуватися керівниці?	0%	100%	15%	85%	10%	90%	30%	70%

Така статистика свідчить:

- по-перше, про наявні і ще не викорінені ґендерні стереотипи, зокрема, неготовність визнати здатність жінки у військах обіймати керівні посади;
- по-друге, про певні позитивні зрушення у ставленні до військовослужбовиць як у курсантському, так і в офіцерському середовищі. Це є наслідком численних заходів, спрямованих на формування ґендерної обізнаності та ґендерної толерантності у межах реалізації завдань імплементації ґендерної проблематики в навчальний процес у НА НГУ.

Прикметно, що обґрунтуванням позитивної відповіді на друге запитання було визнання пріоритету професійності та особистих моральних якостей керівника незалежно від ґендерних ознак.

Наявні тенденції також свідчать і про те, що:

- курсантське середовище (майбутні керівники тактичного рівня) є більш чутливим до ідей рівності жінок та чоловіків у НГУ;
- офіцери оперативного рівня як керівники із значним досвідом практичної роботи у військах є більш виваженими в оцінюванні перспектив ґендерної рівності при загальній позитивній динаміці;
- поки що військовослужбовиця у НГУ сприймається радше як колега, ніж керівниця.

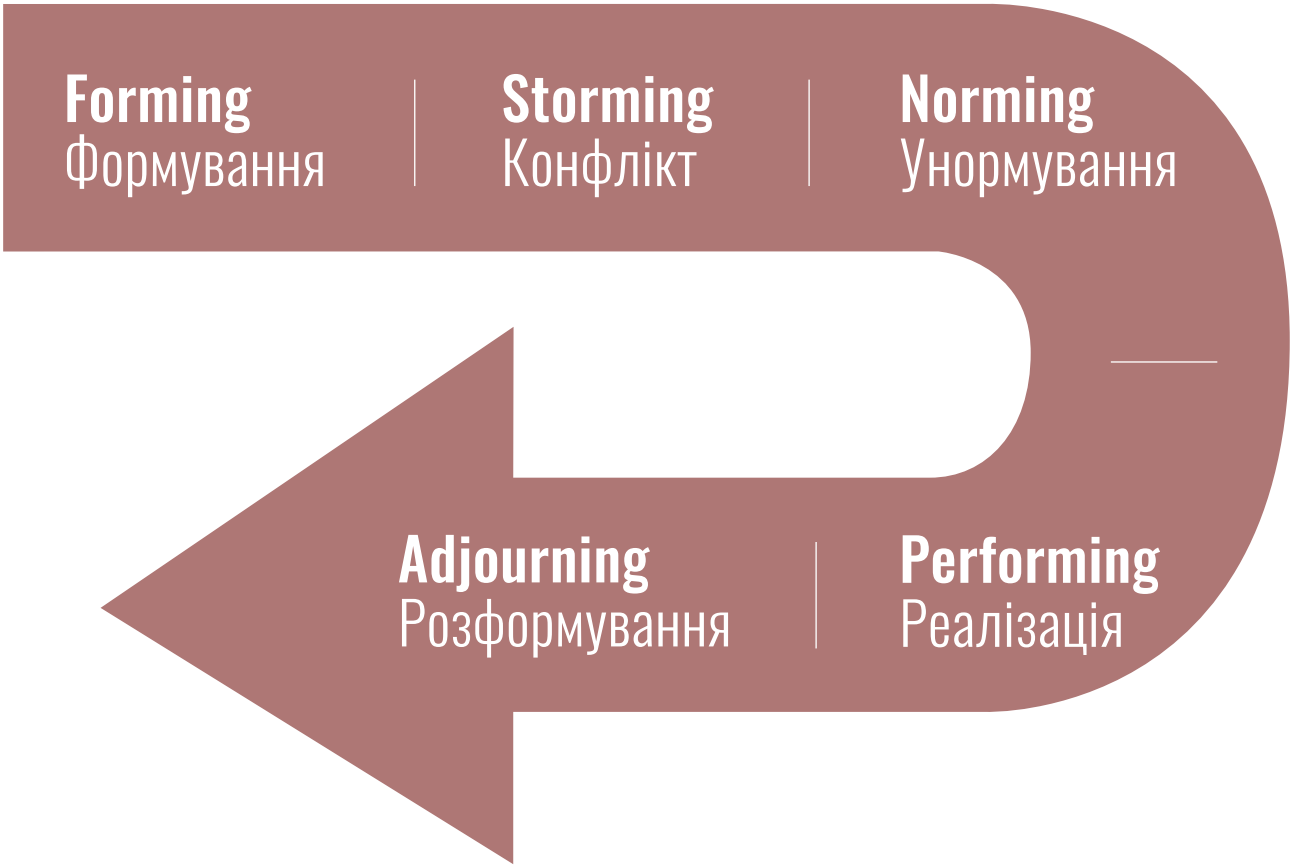
Наведені результати опитування, проведеного в НА НГУ, демонструють ситуацію достатньо типову не тільки для структур МВС, а й загалом для усієї системи СБО. Дослідження, проведене НА ДПСУ (див. додаток Б), надає аналогічні результати щодо відмінностей ґендерної обізнаності різних груп респондентів – курсантів/курсанток та офіцерів/офіцерок-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[258] та доопрацьована разом з М.-Е. Дженсен[259] (див. рис. 4.5.1).

Кожна зі стадій має свою специфіку, відповідно й специфічні управлінські завдання та техніки управління (див. табл. 4.5.2).

РИСУНОК 4.5.1

Модель групової динаміки за Б. Такман і М.-Е. Дженсен



258 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].

259 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.

ТАБЛИЦЯ 4.5.2

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації ґендерної рівності
1. Forming/Формування **Стан:** невизначеність. **Зміст:** • група постає як конгломерат розрізнених індивідів; • різні персональні цілі, мотивація, ставлення до несення служби в даному підрозділі; • різне усвідомлення мети існування даної групи; • різні ґендерні уявлення та стереотипи.	**Цілі:** • визначення ціннісно-нормативного «каркасу» («рамок необхідного та дозволеного/прийнятного»), у межах якого допустима діяльність підрозділу СБО як цілого та кожного його члена/членкині. **Завдання:** • визначення базових цінностей та норм професійної/військово-професійної діяльності, зокрема щодо ґендерної рівності в СБО як одного з чинників підвищення безпеки; • чітке визначення санкцій щодо проявів сексизму та сексуальних домагань, ґендерної дискримінації, персональної відповідальності за недодержання норм ґендерної рівності в СБО; • доведення до особового складу правових основ ґендерної рівності в СБО (Конституція України, Резолюція 1325, Закони України тощо), зокрема, вимог та норм у цьому конкретному підрозділі; • підтримка тих осіб (груп), що відчувають себе невпевнено (уражено). **Техніки:** • соціальна діагностика; • проведення заходів (зокрема, тренінгів) щодо персонального знайомства та ґендерної обізнаності; • забезпечення можливостей неформальної комунікації та обміну інформацією; • можливе проведення тренінгів на зняття психологічної напруги та долання ґендерних стереотипів.

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації ґендерної рівності
2. Storming/Конфлікт **Стан:** • напруженість, конфлікт; • поділ на підгрупи за цінностями, інтересами, очікуваннями. **Зміст:** • формування системи неформальних статусів та ролей, неформальної влади; • визначення персонального (неформального) статусу в групі й зумовлених ним соціальних ролей і функцій; • розбіжності між індивідуальними очікуваннями й реальністю, зростання розчарованості й невдоволеності; • пошук особи, на яку можна перекласти відповідальність; • прояви ґендерної нетерпимості, утиску за ґендерною ознакою.	**Цілі:** • недопущення ґендерної дискримінації у підрозділі, розколу його, зокрема, на чоловіків та жінок; • прискорення процесів адаптації; виявлення сумісності, лідерів/лідерок мікрогруп; • забезпечення встановлення чіткого зв'язку між персональними інтересами та метою існування підрозділу. **Завдання:** • переконцентрація уваги особового складу з боротьби за неформальну владу на виконання завдань; • спостереження за формуванням мікрогруп, норм та цінностей, навколо яких відбувається формування мікрогруп; • виявлення осіб, які претендують на лідерство; • жінок та чоловіків, насамперед тих, чиї установки та цінності максимально наближені або істотно не збігаються з оголошеними цінностями служби, ґендерної рівності та колективної діяльності; • визначення сфер відповідальності, персональних та групових завдань. **Техніки:** • соціальна діагностика, прогнозування, моделювання процесів; • управління процесами адаптації та соціалізації підлеглих; • підвищення складності та швидкості виконуваних завдань при зміні учасників мікрогруп; • контроль над процесами розподілу неформальної влади та неформальних впливів; • навчання підлеглих навичкам недопущення та вирішення конфлікту, зокрема на основі порушень принципів ґендерної рівності в СБО; • навчання особового складу алгоритму дій у разі сексуальних домагань та ґендерної дискримінації, потрапляння у ситуацію «спостерігача» або «жертви» насильства; • управління конфліктом; • можливе проведення соціометричних опитувань та психометричних тестувань; • можливе проведення рольових ігор щодо виявлення лідерських якостей особового складу (на здатність виконувати роль залежно від ситуації на прояв ініціативи, на здатність продумати альтернативи та приймати рішення тощо).

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації ґендерної рівності
3. Norming/Унормування **Стан:** • вироблення групових правил та норм взаємодії, зокрема, щодо ґендерної рівності. **Зміст:** • формування балансу сили та влади в підрозділі; • визначення соціального статусу та соціальної ролі кожного з членів групи; • формування норм ґендерної толерантності.	**Цілі:** • досягнення злагодженості та стабільності у функціонуванні підрозділу, високої якості виконання поставлених завдань; • визнання особовим складом ґендерної рівності та ґендерної толерантності як норм, що забезпечують ефективність функціонування підрозділу. **Завдання:** • забезпечення зв'язку між декларованими цінностями, нормами та принципами, зокрема ґендерної рівності, із практиками несення служби та повсякденного життя підрозділу; • формування відносин співпраці, товариства, взаємодопомоги, навичок колективної роботи незалежно від статі; • формування мотивації до успіху незалежно від статі. **Техніки:** • прийняття рішення щодо приведення у відповідність формальної та неформальної систем статусів та ролей у підрозділі; • розстановка підлеглих жінок та чоловіків відповідно до рівня сформованості їх професійних компетентностей з урахуванням особливостей індивідуальних якостей та уподобань, потреб та мотивації; • підтримка статусу підрозділу та кожного його члена/членкині; • стимулювання розвитку згуртованості та злагодженості; • проведення тренінгів із згуртування колективу.

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації ґендерної рівності
4. Performing/Функціонування **Стан:** • ефективна команда (згуртований колектив); • стабільне ефективне функціонування; • взаємодовіра та взаємоповага; • сталі стосунки ґендерної рівності. **Зміст:** • чітка злагоджена робота; • унормовані групові статуси й ролі (формальні та неформальні), які охоче приймають та якісно виконують; • сформована персональна відповідальність за кінцевий результат; • стабільні відносини ґендерної рівності; • стать не має значення, головний критерій оцінювання – професіоналізм.	**Цілі:** • забезпечення стабільності та високої ефективності у функціонуванні підрозділу, досягнення максимальної віддачі від кожного з членів/членкинь колективу. **Завдання:** • створення умов для максимального розвитку «людського капіталу» підлеглих жінок та чоловіків, їх професійного зростання та підвищення компетентностей; • поєднання індивідуальних та групових потреб, за умов досягнення «балансу трьох інтересів» (структури СБО загалом, даного структурного підрозділу, окремого підлеглого). **Техніки:** • контроль; мінімальні втручання у соціальні процеси та соціальні взаємодії у підрозділі; • делегування підлеглим певних повноважень; • залучення підлеглих жінок та чоловіків до участі в прийнятті рішень на паритетних засадах; • розвиток професійних навичок та компетентностей підлеглих; • управління кар’єрою підлеглих.

Фази групової динаміки та їх специфічні ознаки	Управлінські цілі, завдання та техніки щодо реалізації ґендерної рівності
5. Adjourning/Розформування **Стан:** невизначеність. **Зміст:** • очікування невідомого; • збентеженість; • острах утратити здобутки, зокрема персональний статус.	**Цілі:** • попередження та мінімізація травматизму розформування (переформатування) підрозділу; • розповсюдження ідей та практик ґендерної рівності в структурах СБО через конкретних носіїв ґендерної культури – членів/членкинь даного підрозділу. **Завдання:** • не допустити «розмивання» досягнутих результатів щодо ґендерної культури підлеглих; • сприяти формуванню установок ґендерної рівності як цінності та стилю життя; • забезпечення ефективної комунікації між особовим складом після розформування підрозділу. **Техніки:** • демонстрація (фіксація) досягнутих підрозділом результатів та їх зв'язку з професійними досягненнями підлеглих і жінок, і чоловіків; • моделювання перспектив, які відкриваються перед особовим складом, який на практиці реалізував цінності ґендерної рівності; • аналіз ґендерних контекстів подальшої професійної діяльності в СБО.

Питання щодо управління груповою динамікою постає перед керівником не тільки в ситуації формування зовсім нового підрозділу (наприклад, новобранці, первинна професійна підготовка або створені принципово нові структурні підрозділи, або служби в СБО). Практики проходження служби доводять: будь-який підрозділ та його керівник/керівниця вимушені проходити практично через усі стадії групової динаміки у випадках, коли:

- підрозділ отримує принципово нові завдання і відбувається перерозподіл функцій та ролей між особовим складом задля забезпечення максимальної ефективності виконання;
- підрозділ має виконувати стандартні завдання за умов нечітко визначеної або змінюваної політики в структурі, незрозумілості завдань та наслідків діяльності;
- до стало функціонуючого підрозділу внаслідок кадрових рішень потрапляють нові члени/членкині, які претендують на певні статуси та ролі в 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 відповідно визначені стадії завдання та техніки;
- по-третє, зосередити управлінські зусилля на досягненні стадії стабільного функціонування;
- по-четверте, регулярно проводити зріз (діагностику, перевірки) щодо визначення стадії, на якій перебуває очолюваний підрозділ.

Головним, принципово важливим в управлінні є питання щодо керованості об'єкта, 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 усі зусилля керівника.

Неформальна влада (неформальне лідерство) – явище, яке тримається на силі впливу неформального лідера (ретельно розглядається у будь-якому навчальному посібнику із 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 ґендерної 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 боєздатності 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 виступають регуляторами її функціонування та розвитку, істотний вплив здійснюють традиції та норми, наявні як у конкретному підрозділі, так і в самій структурі СБО.

Зміна (трансформація) наявних групових норм та традицій, які не відповідають принципам ґендерної рівності, – справа складна та кропітка. Керівник/керівниця має ураховувати такі фактори (механізми), від яких залежатиме успіх змін.

По-перше, це притаманний усім соціальним системам закон «опору соціальним змінам», згідно з яким сила опору змінам залежить від ступеня збігу/незбігу наявної системи норм, цінностей та того нового, що вводиться.

Це означає, що в середовищі, у якому загалом не звертали особливої уваги на питання щодо дотримання прав підлеглих як громадян України (наприклад, усе 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.

Урахування цього закону у впровадженні ідей ґендерної рівності в підрозділі повинне проходити за алгоритмом управлінської технології «нововведень», що передбачає одночасну роботу за двома напрямами:

- 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% 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 ґендерної рівності в СБО, то зрозумілим стає, що успіх реалізації ґендерної перспективи в 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, насамперед, стають такі заходи:

- виявлення та підтримка тих підлеглих (тих осіб), які вже на сьогодні є переконаними в необхідності змін у секторі в напрямі його демократизації та реалізації прав людини;
- їх навчання, розвиток їх ґендерної обізнаності та компетентності;
- забезпечення максимально якісних комунікацій між цими підлеглими;
- формування (якщо треба) «надструктурних» груп з осіб, які стануть «провідниками» ідей ґендерної рівності в 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 ґендерно чутливими, ґендерно нейтральними або відверто патріархатними (питання щодо організаційної культури та її ролі у формуванні ґендерно чутливого середовища див. у підрозділі 3.2.; щодо ґендерно чутливих комунікацій – див. у підрозділі 3.3.).

По-четверте, наявні персональні переконання, уподобання, ґендерні стереотипи та життєві практики підлеглих, які впливатимуть на абсолютно всі взаємодії у підрозділі та заходи щодо впровадження ідей та принципів ґендерної 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» усіх названих рівнів;
- враховують принцип комплексності та системності в управлінні;
- забезпечують дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у структурних підрозділах СБО.

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.

Надається за навчальним посібником «Управління соціальними процесами у військових колективах»[260].

Принцип урахування 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) загалом, структурний підрозділ, окремий виконавець) мають власні суто «егоїстичні» інтереси. «Перетягування ковдри» однією зі сторін на себе з неминучістю спровокує опір «уражених» рівнів, намагання повернути рівновагу, що в кінцевому результаті призведе до зайвих втрат, які істотно знижують, а то й зводять нанівець очікувану ефективність прийнятого управлінського рішення.

Управлінські практики СБО заразом надають достатньо прикладів, коли заради інтересів установи порушується загальний баланс інтересів.

Так, наприклад, під час проведення атестацій, перевірок, інспекцій (рейтинг установи загалом) окремі підрозділи, виконавці мають продемонструвати належний рівень підготовки – компетентності, навички, уміння; у скорочені терміни часу ліквідувати прорахунки поточного управління тощо. Після проведення контролюючих заходів використовуються негативні санкції, саме тоді, 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 у колективах, виникають 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 водночас позитивні й негативні санкції.

260 Севрук І. І., Товма М. І. Управління соціальними процесами у військових колективах: навчальний посібник. Харків: Академія ВВ МВС України, 2012. 147 с.

4.6

Оперативний і тактичний рівні ґендерних комунікацій інститутів сектору безпеки і оборони

Ґендерні 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 для досягнення стратегічних цілей на певному театрі (або в районі бойових дій)) набуває ваги формування внутрішніх комунікацій і культури інститутів СБО, що прагне бути ґендерно 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 ґендерний чинник. Цього принципу потрібно дотримуватися як на етапі збору, так і на етапі презентації матеріалів.

ЯК ЗБИРАТИ ДАНІ ДЛЯ ДОПОВІДЕЙ ТА МАТЕРІАЛІВ БЕЗПЕКОВИХ УСТАНОВ ІЗ УРАХУВАННЯМ ҐЕНДЕРНОГО ЧИННИКА

Дані, що згруповані за статтю суб'єкта, – це дані, що збираються і презентуються окремо щодо жінок та чоловіків.

Як збирати ці дані?

Усі 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 і 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).

Потрібно завжди порівнювати дані про жінок і чоловіків та аналізувати відмінності.

Позитивний приклад громадянського суспільства щодо збирання та поширення інформації із урахуванням 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. У 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[261].

Матеріали, підготовлені інститутами СБО, не повинні базуватися на мовному сексизмі.

Усі матеріали – незалежно від того, присвячені вони ґендерним питанням чи ні, – виграють, якщо в їхній мові та змісті враховані ґендерні аспекти.

261 Сторінка проєкту в українській Вікіпедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це_зробила_вона (дата звернення: 29.06.2020).

БАЗОВІ ПОНЯТТЯ

Мовний сексизм – вираження у 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 – ґендерна метафора, ґендерні стереотипи, сексистські висловлювання.

Ґендерна метафора – фігура перенесення фізичних чи духовних властивостей «жіночості» або «чоловічості» на речі, не пов'язані зі статтю *(мужні вчинки, вічна жіночість)*.

Ґендерні стереотипи – соціально і культурно зумовлені узагальнюючі уявлення про типові риси представників чоловічої та жіночої статі.

Сексистські висловлювання – висловлювання, що ґрунтуються на ґендерних стереотипах, упередженнях і в різний спосіб конструюють ґендерну 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).

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПІДГОТОВКИ МАТЕРІАЛІВ, ПОЗБАВЛЕНИХ МОВНОГО СЕКСИЗИМУ, ЗА М. БЕСТІК[262]

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 ґендерні моделі у всіх скаргах та розслідуваннях. Цього можна досягти шляхом збирання й подання згрупованих за статтю суб'єкта даних щодо скарг з даними щодо пропорційного представлення жінок та чоловіків у складі населення і конкретному інституті СБО, а також на відповідних посадах та у відповідних сферах діяльності. Також необхідно провести аналіз видів поданих скарг для класифікації їхніх авторів за родами, видами військ, званнями та статі. Проаналізуйте різницю у результатах, отриманих стосовно жінок, чоловіків, дівчат та хлопців. Відзначте ці відмінності в спеціальному розділі.

262 Бестік М. Інтеграція ґендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів. Женева, 2014. 70 с. С. 43–44.

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 використовуваних зображеннях мають також бути представлені як чоловіки, так і жінки, а також цивільні особи разом із співробітниками СБО.

На **тактичному рівні** (плануються та проводяться дії (операції для 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 якого є формування ґендерно чутливих міжособистісних комунікацій, запобігання утиску та дискримінації за ознакою статі.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ДОТРИМАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПАРИТЕТНОЇ МОВИ В 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 ґендерні стереотипи, наприклад: усі чоловіки – чудові керівники; усі жінки – відмінні підлеглі.

3. Ураховуйте 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*).

6. Уживайте фемінітиви щодо позначення звань осіб рядового та керівного складу:

рядовий – рядова
сержант – пані сержант
старшина – пані старшина
прапорщик – пані прапорщик

лейтенант – пані лейтенант
капітан – пані капітан
майор – пані майор
підполковник – пані підполковник
полковник – пані полковник
генерал-майор – пані генерал-майор
генерал-лейтенант – пані генерал-лейтенант
генерал-полковник – пані генерал-полковник
генерал – пані генерал

Примітка. Дедалі частіше (з розвитком української мови) фемінітиви на позначення звань осіб рядового та керівного складу вживають одним словом із суфіксом -к-, як-от: лейтенантка, капітанка, підполковниця, полковниця, генералка та ін.

7. Пам'ятайте, що класи означальних та неозначальних займенників (*всякий, інший, хтось, хтонебудь, 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).

8. Якщо вживання фемінітивів перевантажує текст, можна вдатися до стратегії нейтралізації. Наприклад, замість *українські студенти і українські студентки протестували – українське студентство протестувало*. Також можна вживати нейтральні слова *когорта, спільнота, особа, людина*[263].

263 Запропоновано за джерелами

Ґендер для медій: підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей/[За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ, 2017. 224 с.

Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцерок територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій/[Уклад. Г. Плачинда]. Київ, 2018. URL: http://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Крім того, ґендерно чутливі комунікації передбачають формування комунікативної компетенції усіх акторів, зокрема:

- *комунікативних навичок* (англ. *communication skills*) – навичок, пов'язаних з обміном інформацією з урахуванням ґендерного компонента;
- *когнітивних навичок* (англ. *cognitive skills*) – навичок інтерпретації соціальних знаків, внутрішнього діалогу, вирішення проблем, розуміння норм поведінки, позитивного ставлення до життя з урахуванням ґендерного чинника; розвинуті когнітивні навички є свідченням високого рівня самосвідомості;
- *емоційних навичок* (англ. *emotional skills*) – комплексу, що вміщує часткові навички: усвідомлення і вираження власних почуттів, тобто управління ними; управління власним емоційним станом; самомотивація і управління поведінкою; сприйняття почуттів іншої людини; застосування адекватних поведінкових технік у спілкуванні[264].

Етичні аспекти комунікацій.

Розвиток навичок спілкування означає не лише розвиток певних технік або прийомів, але й формування установок на сприйняття партнерів зі спілкування як рівних, незважаючи на ґендерну належність. Комунікант 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 – навичка, що дозволяє оцінювати манеру як власної, так й іншої поведінки, усвідомлено її осмислювати і корегувати комунікації із урахуванням ґендерного чинника. Усвідомлення дозволяє зрозуміти причини власної поведінки та поведінки інших. Усвідомлення комунікативної ситуації виражається у внутрішніх висловлюваннях (внутрішньому діалозі) – «Така моя поведінка в даному контексті адекватна й правильна» або «Така моя поведінка в 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, сформувати особистісну волю і почуття відповідальності. Неприйняття особистісної відповідальності за трудові обов'язки призводить до того, що 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) для запобігання покарання; б) внутрішня переконаність і віра в те, що діяти треба саме так (моральність особистості) (див. табл. 4.6.1).

264 Компанцева, Л. Ф.Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник. Київ: НА СБУ, 2016. 578 с.

ТАБЛИЦЯ 4.6.1

ПОЧУТТЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПІДЗВІТНІСТЬ
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 спрямоване на досягнення певної мети щодо професійного (виконання завдань установи) або особистісного (особистісні потреби, благополуччя) зростання. На сьогоднішній день формування ґендерно чутливого інституту СБО в українському суспільстві вже визнається як відповідальність, але як підзвітна.

Відповідальність як внутрішня переконаність щодо впровадження ґендерно чутливих комунікацій демонструється усе частіше незалежними засобами масових комунікацій.

СБО тривалий час залишався суто чоловічою сферою діяльності. Саме з цих причин там превалюють маскулінні норми суб'єкт-об'єктної комунікації. Основним індикатором ґендерної чутливості інституту СБО сьогодні має стати комунікативна суб'єкт-суб'єктна співпраця жінок та чоловіків.

Ґендерні підходи стають ключовими у вимірах безпеки і миру, що враховується у комунікативній та законотворчій діяльності міжнародних інституцій. Упровадження ґендерного чинника в діяльність інститутів СБО неможливе без формування ґендерно чутливих комунікацій на стратегічному, оперативному і тактичному рівнях.

Тому на оперативному рівні важливо: формувати внутрішні ґендерно чутливі комунікації і культуру інститутів СБО; надати рекомендації підрозділам щодо формування ґендерно чутливих комунікацій та підготовки доповідей і матеріалів із урахуванням ґендерного чинника; здійснювати постійний моніторинг, аналіз і оцінювання комунікацій у підрозділах щодо забезпечення ґендерної чутливості.

На тактичному рівні: унеможливити ситуації дискримінації, утиску та комунікативної агресії у підрозділах інститутів СБО, насамперед на рівні міжособистісної взаємодії; формувати комунікативну компетенцію усіх акторів, що враховує ґендерний чинник (комунікативні, когнітивні, емоційні навички); формувати установки членів військових колективів на сприйняття партнерів по спілкуванню як рівних, не зважаючи на ґендерну належність на основі загальних ціннісних категорій – *усвідомлення, добро, свобода вибору, відповідальність.*

Приклад відповідальності щодо впровадження ґендерно чутливих комунікацій:

Редакцією «Детектор медіа» було прийнято Етичний кодекс щодо ґендерно чутливої політики. Серед принципів створення ґендерно чутливої медіапродукції відзначено 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 медіапродукція не повинна містити надмірну оголеність чи сексуальні посилання, у яких не простежується зв'язок із представленою темою;*
- *професійно виконана медіапродукція 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 ґендерні акценти в 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*[265].

265 URL: https://zz.detector.media/community/texts/180284/2020-09-04-imi-rozrobyv-gendernu-ta-antydyskryminatsiynu-polityku-organizatsii/ (дата звернення: 04.09.2020).

4.7

Організаційна культура як основа ґендерно чутливого середовища

Ґендерно чутливе середовище враховує особливості життя жінок і чоловіків, прагне долати нерівності і просувати ґендерну рівність в усіх аспектах і для усіх груп.

Для забезпечення ефективної реалізації ґендерної політики в секторі безпеки і оборони актуальним є питання оптимізації рівня організаційної культури для формування ґендерно чутливого середовища в умовах закладу вищої освіти СБО, де проводиться професійна підготовка майбутніх офіцерів/офіцерок поліції, збройних сил, прикордонної служби, служби з надзвичайних ситуацій та державної безпеки. Тому керівникам/керівницям усіх рівнів необхідно розуміти ґендерні проблеми, що надасть можливість значно підвищити ефективність виконання професійних завдань та уникнути типових проблемних питань. Водночас принциповою є необхідність урахування керівником/керівницею будь-якого рангу особливостей та умов вищих навчальних закладів, які відрізняються від цивільного освітнього закладу.

У 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 закладу вищої освіти СБО. Для розуміння керівником/керівницею механізму індивідуалізації впливу соціально-детермінуючих факторів на офіцерів/офіцерок, слухачів/слухачок і курсантів/курсанток, а також на конкретну навчальну групу варто враховувати значущість того факту, що умови в середовищі СБО є специфічними, це умови їхнього життя та діяльності. З'ясовано, що групи курсантів/курсанток і слухачів/слухачок закладів вищої освіти СБО мають не тільки спільні для будь-якої групи соціально-психологічні риси, але й специфічні ознаки, які зумовлені особливостями конкретних завдань цих закладів вищої освіти, характером їх повсякденної діяльності. Це такі ознаки, як: 1) гомогенність вікового складу навчальних груп, їх включення в освітній процес); 2) відносна стабільність, тривалість і безперервність взаємодії та інтенсивність спілкування усіх 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 такі ознаки впливають досить істотно на організаційну культуру, зокрема ґендерно чутливе середовище.

Існує певна проблема на рівні свідомості як постійного, так і змінного складу щодо сприйняття ґендерних ролей у середовищі СБО, де явно прослідковується наявність ґендерних стереотипів, що негативно впливає на морально-психологічний клімат у підрозділах і, як наслідок, на ефективність виконання професійних завдань.

Організаційна культура стосується цінностей і відображається у ґендерній 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 ґендерно чутливому середовищі, з огляду на те, що саме належний рівень її розвитку забезпечує наявність таких моральних основ (за Н. Хамською), як:

- 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, зокрема й у реалізації особистісних можливостей і здібностей;
- справедливість як чесність і чистосердечність у взаєминах, правдивість, об'єктивність в оцінюванні себе та інших, самокритичність, доброчесність;
- повага людської гідності, шана до людини, ставлення до іншого як до унікальної особистості та інше[266].

Командирам та викладачам також необхідно враховувати, що важливим показником міжособистісних відносин у ґендерно 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 поводяться 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 в певній установі.

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

- висловлення жінконенависницьких або неприпустимих жартів, які вказують на перевагу однієї статі над іншою, висміюють уявлення про жіночність, ставлять під сумнів маскулінність 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»;

266 Енциклопедія освіти/Акад. пед. наук України; головний редактор В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с. С. 441.

- недоречні коментарі або коментарі із сексуальним підтекстом щодо вигляду чоловіків або жінок;
- 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/кожна учасник/учасниця системи підпорядкування показува/ла власним прикладом повагу до принципу ґендерної рівності. Керівники/керівниці всіх рівнів повинні знати, що їхня поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів їхніх команд: чоловіків та жінок. Особи, що обіймають 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[267].

Тільки належні професійна підготовка та психологічна готовність керівників/керівниць, поряд із спеціальною та методичною підготовкою, дозволяють:

- створити ґендерно чутливе середовище, у якому панує доброзичлива атмосфера;
- доповнювати владу, що поєднується із роллю та статусом гнучкого керівника, із владою знань та компетенцією;
- мати довіру серед усіх 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 усіх членів підрозділу.

Система успішного формування ґендерно чутливого середовища повинна забезпечувати ґендерний аналіз індивідуальних якостей членів підрозділу (групи), оцінювання 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 оцінювання їх ефективності.

Навчальне і виховне призначення ґендерно чутливого мовлення командира/командирки чітко виявляється у 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 закладів вищої освіти СБО є діалог як система активної комунікації між керівником/керівницею та підпорядкованим персоналом.

267 Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони, Еммікі Рус, Структура ООН Жінки. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20(Institutional%20Culture)%20EN-UK_FINAL.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

4.8

Ґендерна складова етики в секторі безпеки і оборони України. Етичні кодекси

Основою функціонування усіх силових структур, що спрямовує їх діяльність та надає сенсу існування, є захист, забезпечення безпеки суспільству та державі. Висока гуманітарна місія професії військового/військової полягає у тому, що вона орієнтована на збереження життя громадян як вищої соціальної мети держави (Конституція України, ст. 3).

Основою будь-якого вчинку, будь-якої соціальної дії та взаємодії завжди є базові для людини морально-етичні цінності, які є основою формування особистості особового складу в СБО. Тому завданням цього підрозділу є визначення морально-етичного контексту всіх практик службової та службово-бойової діяльності СБО.

Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – це сукупність морально-етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і принципово регламентують його чи її стосунки із 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[268].

Дисциплінарний статут ЗСУ[269] розповсюджується на ДПСУ та НГУ та є ґендерно 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

268 Голик М. М. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України як чинник формування корпоративної культури.//Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник». 2017. № 108. С. 91–93.

269 Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 22-23, ст.197). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14 (дата звернення: 29.06.2020).

поведінки поліцейських[270]. 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 заклади вищої освіти СБО приймають також внутрішні етичні кодекси. Харківській університет внутрішніх справ затвердив такий кодекс у грудні 2019 року[271]. 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 у практику підготовки офіцерів поліції відповідних «етичних кодексів поліцейських» у більшості країн Європи ставляться досить серйозно. Так, «Кодекс деонтології національної поліції Франції»[272] став одним з перших повноцінних документів з етики поліцейських. У Німеччині деонтологію викладають у 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"[273]. 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 ґендерних ознак. Ці п'ять основних цінностей становлять аксіологічну основу етичного Кодексу, який визначає вимоги до поведінки всіх цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів НАТО[274]. Кодекс не має спеціального посилання на принципи ґендерної рівності.

Єдність, вірність, відповідальність, неупередженість, професіоналізм – це фундаментальні демократичні цінності, що мають становити основу ментальності сучасних військовослужбовців сектору безпеки і оборони України, повинні 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 міжособистісних конфліктів, потенційних конфліктів між особистими та національними інтересами;

270 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16/conv (дата звернення: 29.06.2020).

271 Етичний кодекс Харківського національного університету внутрішніх справ, ХНУВС, 2019. URL: http://univd.edu.ua/uk/dir/2076/inshe (дата звернення: 29.06.2020).

272 Кодекс деонтології національної поліції Франції [Code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie nationale], 2014 р. URL: https://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Deontologie-et-controle (дата звернення: 29.06.2020).

273 Кодекс поведінки НАТО [The NATO Code of Conduct], 3 грудня 2013 р. URL: https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

274 Кримець Л., Калениченко Р. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії ґендерній дискримінації//Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2019. № 1(39). С. 150–160.

- 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.

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 за власні та інтереси 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 з "The NATO Code of Conduct" **НЕУПЕРЕДЖЕНІСТЬ** як базова цінність проявляється через такі вимоги:

- дотримання принципів об'єктивності та незалежності в професійних операціях, прагнення бути чесними і справедливими у всіх аспектах діяльності;
- дотримання принципу об'єктивності, спирання на міжнародний досвід та використння рекомендації, рішення Альянсу загалом, не зважаючи на погляди чи інтереси власної або будь-якої конкретної країни або нації;
- неприймання подарунків, недопускання проявів ґендерної дискримінації, що може поставити під загрозу вашу неупередженість або породити сприйняття браку об'єктивності у вашій поведінці та виконанні службових обов'язків;
- неучасть у неавторизованій зовнішній роботі чи інших видах діяльності, що може суперечити чи заважати виконанню ваших службових обов'язків;
- невикористння привілейованої професійної інформації про діяльність військової організації не за призначенням та з метою отримання користі після завершення військової служби.

ПРОФЕСІОНАЛІЗМ як цінність військово-професійної діяльності в змісті "The NATO Code of Conduct" декларується крізь призму вимог до цивільного та військового професіонала:

- докладання максимальних зусиль до повсякденного виконання професійних обов'язків;
- підтримання найвищого рівня компетенції у власній професійній сфері і прагнення до постійного вдосконалення професійних знань, навичок та вмінь;
- догляд і обережне використання обмежених ресурсів військової організації;
- забезпечення безпеки та конфіденційності службової інформації;
- враховування наслідків власної професійної діяльності щодо природного середовища;
- повага до конфіденційності приватної сфери, ґендерної ідентичності та соціальної різноманітності всіх співробітників;
- непереслідування та недискримінація інших співробітників у професійному середовищі, вимагати того ж від інших;
- для керівників та начальників – забезпечення справедливого керівництво та несення відповідальності за дії чи бездіяльність підлеглих, забезпечення сприяння їх професійному розвитку, заохочуючи і нагороджуючи тих, хто працював добре, виправляючи та навчаючи тих, хто не відповідає стандартам.

Дотримання 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 в їх нерозривному зв'язку з нормами та цінностями професійної моралі та принципів етичної/доброчесної поведінки (див. табл. 4.8.1).

ТАБЛИЦЯ 4.8.1

Принципи доброчесної/ етичної поведінки	Норми та цінності професійної моралі	Шляхи реалізації ґендерної рівності в СБО України
2. Визначальним принципом діяльності військових (цивільних) посадових осіб є: • чесне і віддане служіння українському народові; • непорушне дотримання Конституції України та Законів України	• патріотизм; • чесність; • честь; • гідність; • відданість; • відповідальність; • обов'язок; • військовий обов'язок; • законність	Забезпечення на всіх рівнях: • не тільки права, а й можливості жінок нести службу в структурах СБО України нарівних з чоловіками відповідно до ст. 24 Конституції
2.2. Пріоритет службових інтересів	• патріотизм; • відданість; • відповідальність; • здатність підпорядковувати особисті інтереси службовим	Комплектування кадрів, їх оцінка та управління кар'єрою незалежно від статі
2.3. Неупередженість	• рівність (соціальна, ґендерна); • об'єктивність; • справедливість; • обов'язок (службовий); • корпоративність; • відповідальність	• подолання ґендерних стереотипів; • недопущення проявів дискримінації за ґендерною ознакою; • протидія сексизму; • превентивні заходи щодо лобіювання інтересів за ознакою статі
2.4. Компетентність і сумлінність	• компетентність; • сумлінність; • військовий обов'язок; • добросовісність; • чесність; • професійність; • відповідальність	• подолання ґендерних стереотипів; • оцінювання жінок та чоловіків виконавців за професійними якостями та компетентностями
2.5. Прозорість	• чесність; • об'єктивність; • справедливість; • добросовісність; • професійність; • відповідальність; • рівність (соціальна, ґендерна)	• розподіл ресурсів на засадах ґендерної рівності; • забезпечення рівного доступу до інформації; • демократичний цивільний контроль

Ґендерно орієнтована етика – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок і чоловіків.

Толерантність як цінність та норму відносин у СБО не фіксує жоден з наявних нормативних документів.

На сьогодні в СБО проводиться значна робота з упровадження цінностей ґендерної рівності в життєдіяльність різноманітних організацій та інституцій. Наявна вже й нова генерація керівників, налаштованих на конструктивні демократичні зміни. Заразом у практиках діяльності різноманітних структур і досі порушуються принципи соціальної справедливості та рівності через недостатнє усвідомлення прав та можливостей усіх осіб, залучених до виконання службових обов'язків у СБО.

Так, у звіті від (18.01.2017) Української Гельсінської спілки з прав людини (УГСПЛ) зафіксовано наявну нерівність[275].

I. У питаннях кадрового забезпечення:

- обмеженість переліку військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовиці;
- відмінність статусних позицій військовослужбовців та військовослужбовиць під час просування по службі;
- обмеження права військовослужбовців 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 істотні недоліки щодо логістичного забезпечення військовослужбовиць у СБО. Принцип справедливості порушується, коли вони, наприклад, як забезпечення отримують чоловічу білизну та інше.

Така ситуація потребує глибинних змін не тільки на законодавчому рівні. Мають відбутися істотні трансформації у цінностях, ціннісних орієнтаціях, нормах у напрямі утвердження цінностей рівності та справедливості як на рівні персональної культури, так і загальної у системі СБО. Йдеться про формування ґендерно орієнтованої етики та ґендерної культури.

Цінності ґендерної рівності та толерантності мають бути зафіксованими не тільки в компетентностях службовців та військовослужбовців СБО, а й у Кодексах етичної/доброчесної поведінки (2017 року), які на сьогодні є ґендерно нейтральними та потребують перегляду

275 Заворотько І. Г.Проблеми ґендерної рівності у СБО. УГСПЛ, 18 січня 2017 р. URL: https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/ (дата звернення: 29.06.2020).

Ґендерна культура особистості – індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить ґендерну компетентність, ґендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації та моделі поведінки[276].

з урахуванням ґендерної перспективи в СБО. Вони мають бути спрямованими на подолання ґендерних стереотипів у соціальній професійній взаємодії особового складу СБО.

Практики СБО також доводять наявність безпосередніх кореляцій між рівнем ґендерної культури та морально-психологічним кліматом у підрозділах СБО.

Ґендерна 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 в ситуації наявного низького рівня ґендерної культури (керівника/керівниці особового складу) завжди формується поле напруженості, яке не дозволяє розкритися потенціалу кожного/кожної з членів колективу, утворює ризики безлічі конфліктів, невдоволення, звільнення, загалом до втрати людських ресурсів і відповідно послаблення структури та зниження рівня спроможності виконувати поставлені завдання.

Отже:

- Реалізація ґендерної політики в СБО нерозривно пов'язана з необхідністю перегляду норм маскулінності, закріплених традиційною професійною етикою структур СБО.
- Необхідною є ґендерна експертиза наявних етичних кодексів та реалізація у кодексах ґендерно орієнтованих підходів.
- Стратегічно значущим завданням структур СБО стає формування ґендерної культури (як на інституціональному, так і персональному рівнях) та ґендерно орієнтованої професійної моралі.

276 Словник ґендерних термінів/Укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

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 її загального процвітання та добробуту.

Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, закріплений конституційно в 2018 році[277], вимагає від українського суспільства не тільки декларативного визнання, а й практичної реалізації прав людини. Отже, як першочергові перед українським суспільством постають завдання щодо змін, пов'язаних з демократизацією як суспільного життя загалом, 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, ґендерної рівності, вимог та стратегії ґендерної 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 співпраці 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, зокрема, максимально сприяти реалізації вимог ґендерної рівності в керованому підрозділі (керованій структурі).

Доцільно детальніше зупинитись на змістовному розгляді процесів демократизації СБО в їх нерозривному зв'язку з реалізацією вимог ґендерної рівності (див. табл. 4.9.1), що мають бути реалізовані в управлінських практиках силових структур на всіх рівнях:

277 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19 (дата звернення: 29.06.2020).

ТАБЛИЦЯ 4.9.1

Основні напрями	Демократизація СБО передбачає	Забезпечення ґендерної рівності в СБО передбачає
1. Забезпечення прав і свобод військовослужбовців, військовослужбовиць	• реальне забезпечення прав і свобод військовослужбовців/ військовослужбовиць як громадян у повному обсязі, крім законодавчо визначених для них обмежень; • невтручання в особисте та сімейне життя; • свободу пересування (у межах і за межами держави), за виключенням обмежень, установлених законом; • гарантії свободи думки, політичних поглядів та їх волевиявлення; • свободу дій у позаслужбовий час; • свободу совісті та віросповідання (гарантована за межами військових частин та установ)	• забезпечення рівних прав жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони України; • забезпечення психологічного та соціально-психологічного супроводу родинам з профілактики проявів агресії, насильства, зокрема сексуального, асоціальної поведінки військовослужбовців (професійні деформації та ПТСР); • організацію робочого часу підлеглих з урахуванням принципу ґендерної рівності.
2. Кадрова політика	• відмову від обов'язкового призову на військову службу в мирний час та професіоналізація армії; • оптимізацію чисельності військовослужбовців відповідно до потреб і можливостей суспільства; • прозорість кадрової політики, чесна конкуренція при призначенні на посади та звільнення з них; • спрощення порядку прийому та звільнення офіцерів, прапорщиків та військовослужбовців за контрактом зі служби;	Забезпечення реалізації державної ґендерної політики та ґендерно збалансованого підходу в роботі з кадрами, а саме: • забезпечення розширення можливості участі жінок у захисті країни, несення служби в секторі безпеки і оборони; • розробку дієвих механізмів щодо рекрутингу жінок та дівчат на службу в секторі безпеки і оборони України, їх мотивації, утримання та просування по службі;

Основні напрями	Демократизація СБО передбачає	Забезпечення ґендерної рівності в СБО передбачає
	• гарантії справедливої оплати військової праці відповідно до особистих показників військовослужбовця, але не нижче середнього прожиткового рівня у державі; • підвищення персональної відповідальності офіцерів за результати службово-бойової діяльності, а не за вчинки конкретного підлеглого	• забезпечення можливості жінкам та чоловікам обіймати посади, дотримуючись принципів ґендерної рівності; • забезпечення подолання упередженості та ґендерних стереотипів під час проведення атестацій, призначення на посади, кар'єрного зростання через створення прозорих механізмів оцінювання кадрів; • підвищення персональної відповідальності керівників за реалізацію ґендерної рівності в підпорядкованому підрозділі
3. Військове життя	• відкритість організації військової служби для цивільного контролю; • викорінення позастатутних відносин, недопущення фактів приниження честі та гідності військовослужбовців, створення умов для захисту їх прав і законних інтересів; • боротьба з корупцією, злочинністю та зловживаннями; • організація доцільної та цілеспрямованої діяльності військових частин та підрозділів, забезпечення статутного порядку; • заборона використання військовослужбовців/ військовослужбовиць та військових підрозділів не за призначенням;	• забезпечення механізмів цивільного контролю у секторі безпеки і оборони щодо дотримання ґендерної рівності; • викорінення позастатутних відносин між чоловіками та жінками, хлопцями та дівчатами, недопущення фактів приниження честі та гідності за ґендерною ознакою, недопущення фактів ґендерної дискримінації, агресії, насильства, зокрема сексуального, створення умов для захисту прав і законних інтересів підлеглих; • забезпечення механізмів протидії злочинності та зловживанням на ґендерному підґрунті;

Основні напрями	Демократизація СБО передбачає	Забезпечення ґендерної рівності в СБО передбачає
	• наближення житлово-побутових умов військовослужбовців до стандартів (загальноприйнятих норм), які існують в арміях розвинених країн	• боротьбу зі злочинністю та зловживаннями, що пов'язані з ґендерними стереотипами; • забезпечення військовослужбовців/військовослужбовиць відповідно до специфічних потреб чоловіків і жінок та до стандартів НАТО
4. Військове управління	• упровадження на основі єдиноначальності принципів демократичного управління; • довіра до військовослужбовця в обсязі прав і обов'язків, визначених для нього займаною ним посадою; • дотримання конституційних гарантій щодо невиконання відверто злочинних наказів та відповідальності за їх виконання (ст. 60. Конституції України); • ненасильницький характер роботи з особовим складом, зокрема, соціально-психологічної роботи; • створення атмосфери доброзичливості, взаємоповаги та корпоративної єдності у стосунках між начальниками та підлеглими.	• забезпечення створення стрункої системи інституціоналізованих структур, що охоплюють стратегічний, оперативно-тактичний та тактичний рівні управління та відповідають за реалізацію ґендерної політики в секторі безпеки і оборони; • забезпечення (формування механізмів забезпечення) паритету жінок і чоловіків в управлінських структурах сектору безпеки і оборони; • забезпечення можливості жінкам обіймати керівні посади, відповідно до об'єктивних показників та вимог посади; • формування дієвої системи моніторингу та оцінювання стану впровадження принципу ґендерної рівності на всіх рівнях управління (стратегічний, оперативно-тактичний, тактичний); • забезпечення реалізації на всіх рівнях управління завдань щодо створення ґендерно чутливого середовища в структурах сектору безпеки і оборони, включаючи соціальний та мовний простір конкретних структурних підрозділів (військові частини, підрозділи тощо);

Основні напрями	Демократизація СБО передбачає	Забезпечення ґендерної рівності в СБО передбачає
		• дотримання конституційних та законодавчих гарантій щодо ґендерної рівності; • створення системи роботи з особовим складом, зокрема, соціально-психологічної, спрямованої на впровадження принципів ґендерної рівності та толерантності; • створення атмосфери доброзичливості, взаємоповаги та корпоративної єдності на основі дотримання норм доброчесності, поваги до людської гідності чоловіків та жінок у відносинах як за горизонталлю, так і вертикаллю посадової ієрархії у секторі безпеки і оборони

Крім того, кожен керівник і керівниця мають забезпечувати в підпорядкованому підрозділі/структурі дотримання тих прав та свобод, що закріплені Конституцією України. Кожен/кожна військовослужбовець/військовослужбовиця як громадянин/громадянка України мають права, виписані в 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 істотно пов'язані з проблемами імплементації ґендерної політики держави в життєдіяльність сектору безпеки і оборони (див. табл. 4.9.2):

Отже, реальне забезпечення дотримання прав людини, зокрема ґендерної 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 усієї системи управління на всіх рівнях.

ТАБЛИЦЯ 4.9.2

Статті Конституції України	Управлінські завдання (вимоги до військових керівників/структур управління)
Стаття 3 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. Під безпекою розуміють насамперед збереження життя та здоров'я, а честь та гідність почасти залишаються поза увагою керівників/начальників. Необхідними в управлінні є: • ґендерно збалансований підхід у питаннях збереження життя та здоров'я підлеглих; • безпека, честь та гідність мають забезпечуватися системою превентивних заходів, спрямованих на недопущення дискримінації за ознакою статі, сексизму (у діях, мотивах та мовленні), ґендерно зумовленого насильства.
Стаття 21 Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними.	Стаття відкриває Розділ II «Права, свободи..» проголошенням принципу рівності всіх громадян. Необхідним в управлінні є: • подолання ґендерних стереотипів у військовому середовищі; • формування ґендерно чутливого середовища в підпорядкованих структурах/підрозділах; • формування ґендерно орієнтованої індивідуальної та організаційної культури в секторі безпеки і оборони.
Стаття 23 Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо за такої умови не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості.	Реалізація права на вільний розвиток особистості передбачає забезпечення паритетності прав та можливостей, обов'язків та відповідальності чоловіків та жінок у силових структурах, зокрема забезпечення: • можливостей навчання (підвищення кваліфікації) та професійного зростання; • паритетного представництва чоловіків та жінок в управлінських структурах; • рівного доступу до ресурсів (матеріальних, інформаційних, комунікаційних, ресурсів часу); • медичного обслуговування, соціального захисту та соціальної допомоги з урахуванням специфічних вимог та потреб чоловіків та жінок; • можливості реалізації ґендерних ролей у родинному житті.

Статті Конституції України	Управлінські завдання (вимоги до військових керівників/структур управління)
Стаття 24 Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. 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; • 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 інших пільг вагітним жінкам і матерям.	Ключова стаття у розумінні державних вимог щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок в українському суспільстві. У статті ретельно прописано можливості, які надає жінкам держава і які має забезпечити будь-яка державна установа, зокрема, організації та установи сектору безпеки і оборони України, щодо забезпечення рівності прав жінок та чоловіків. В управлінні необхідним є: • 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.

Статті Конституції України	Управлінські завдання (вимоги до військових керівників/структур управління)
Стаття 28 Кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню. **Стаття 29** Кожна людина має право на свободу та особисту недоторканність.	Ці статті мають особливе значення для силових структур у контексті розгляду скоєних військовиками протиправних дій на території ведення ООС (АТО, події 2014–2016 рр.). В управлінні необхідними є: • 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; • створення дієвої системи подання скарг щодо скоєного насильства, зокрема сексуального, як у 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.

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, С. 353. URL: 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 28.12.2018 № 1507/32959. URL: 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 05.03.2019 № 226/33197. URL: 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. URL: 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.). URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-prezentation-2019/7.2019/%20%D0%9E%D1%84%D1%96%D1%81.pdf?fbclid=IwAR2paWhUvhgG8K1wrd3bFk3NF58NUHOIeZ_6YTSMNn67vvslFZGxJB-7tWE.

6. Радники з ґендерних питань вищих військових навчальних закладів у складі делегації від України відвідали Скандинавський центр з питань ґендеру у військових операціях, вебсайт Міністерства оборони України, 10 жовтня 2019 р. URL: 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 ґендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи», вебсайт Державної прикордонної служби України, 26 квітня 2018 р. URL: 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», вебсайт НГУ 30 вересня 2019 р. URL: 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). URL: 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 28.03.2018 № 89/2018. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/58/62/bd6cdbcf9328901d1d1d8163ae5348c6_1522256231.pdf

11. Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2019 рік, затверджена Указом Президента України від 10.04.2019 № 117/2019. URL: 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 05.09.2018 № 634-р. URL: 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. URL: 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. Київ: 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., Товма М. І. Управління соціальними процесами у військових колективах: навчальний посібник. Харків: Академія ВВ МВС України, 2012. 147 с.

20. Сторінка проєкту «Марафон зі створення та покращення статей про видатних українок» в українській Вікіпедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Вікіпедія:Це_зробила_вона.

21. Інтеграція ґендерних аспектів у контроль над сектором безпеки з боку інститутів омбудсмена та національних правозахисних інститутів, М. Бастік. Женева, 2014. 70 с. С. 43–44.

22. Ґендер для медій : [підручник із ґендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ, 2017. 224 с.

23. Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцерок територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій /[Уклад. Г. Плачинда]. Київ, 2018, URL: http://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf

24. Компанцева, Л. Ф. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки і оборони: підручник, Київ: 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. URL: 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//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. С.197). URL: 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16/conv.

30. Етичний кодекс Харківського національного університету внутрішніх справ, ХНУВС, 2019. URL: 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. URL: 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. URL: https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf

33. Кримець Л., Калениченко Р. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії ґендерній дискримінації//Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2019. № 1(39). С. 150–160.

34. Заворотько І. Г. Проблеми ґендерної рівності у СБО. УГСПЛ, 18 січня 2017 р. URL: https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/

35. Словник ґендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. Черкаси: 2016. 336 с. URL: 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, С. 50). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19.

РОЗДІЛ 5

Ґендер в освітніх практиках сектору безпеки і оборони України

5.1

Ґендерна компетентність як складова професійної компетентності учасників освітнього процесу сектору безпеки і оборони України

Будь-які організаційні або політичні дії держави не є ґендерно нейтральними, тому вони порізному 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. У кожному суспільстві між його членами формуються ґендерні ролі і ґендерні стосунки, також створюються дискримінаційні структури[278].

Знання механізмів формування ґендерних ролей та стосунків у суспільстві, вміння розпізнавати ґендерну нерівність та боротися із нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для розвитку чоловіків та жінок, і є складовими ґендерної компетентності.

Окрім того, ґендерна компетентність містить:

- знання про ґендерну політику і ґендерно-політичні стратегії;
- знання про інструменти і практики використання ґендерного підходу;
- навички використання ґендера як соціальної категорії, як спонукання до дій для усіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

Необхідність набуття ґендерної 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[279].

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.

Залежно від сфери її застосування ґендерну компетентність можна розділити на три складові[280]:

278 А. Блікгойзер, Х. фон Барген. Готовність до ґендерного інтегрування, [Fit for Gender Mainstreaming. Angelika Blickhäuser and Henning von Bargen], Берлін, 2007 р. URL: http://www.fit-for-gender.org/webseiten/Englishversion/englishindex.htm. (дата звернення: 29.06.2020).

279 Стражнікова І. В. Особливості формування ґендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти//Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: 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 (дата звернення: 29.06.2020).

280 А. Блікгойзер, Х. фон Барген. Що таке ґендерна компетентність? [What is Gender Competence? Angelika Blickhäuser and Henning von Bargen]. URL: http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence_eng.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Ґендерну компетентність можна розділити на три складові:

1. Експертна компетентність

2. Методична компетентність

3. Соціальна компетентність.

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 у тому, як співробітники розпізнають, аналізують та розробляють рішення проблем, наприклад, рішення диференційовані з ґендерного погляду, що ґрунтуються на попередньому ґендерному аналізі.

2 Методична компетентність: здатність самостійно та гнучко здобувати нові експертні знання чи нові методи роботи.

Це проявляється під час роботи із новими складними знаннями, наприклад, ґендерно 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, обговорення приватних почуттів, в активному вислуховуванні або поважливому ставленні, наприклад до ґендерного різноманіття.

Ґендерна компетентність вимагає, з одного боку, вміння пов'язувати отримані ґендерно диференційовані експертні знання з професійно орієнтованими знаннями (експертна компетентність), з іншого, – уміння використовувати різноманітні ґендерні аналізи у своїй галузі спеціалізації (методична компетентність). Крім того, вона пов'язана із соціальною компетентністю у конструктивному формуванні ґендерних відносин в організації. Вона проявляється у здатності відображати особисті ґендерні ролі і ґендерні образи всередині організації, а також в оцінюванні особистих сильних і слабких сторін.

З огляду на зазначене вище, можна визначити такі вимоги до ґендерної компетентності:

- здатність до рефлексії (самоаналізу знань і вчинків, їх значень та меж) щодо соціальних ґендерних ролей (образів);
- знання про формування ґендерних ролей (образів) і їх диференціації – ґендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;
- усвідомлення ґендерних ролей у їх соціально-культурному середовищі (ґендер як соціальна категорія, ґендерна різноманітність) – ґендерна компетентність, пов'язана з кадровими ресурсами;
- знання про складні структури ґендерних відносин у суспільстві, політиці, управлінні й організації – структурна ґендерна компетентність;

Для ефективного розвитку ґендерної компетентності доцільно дотримуватись таких основних принципів[281]:

- ***системність до планування і розвитку необхідних компетентностей у сфері ґендерної рівності;***
- ***синхронізація розвитку компетентності із загальною стратегією упровадження ґендерного підходу.***

- розуміння різноманітності та складності обставин і реалій життя, у яких живуть чоловіки і жінки;
- здатність змінювати перспективи;
- здатність до реального застосування ґендерного підходу на роботі, у службі – можливість передачі знань і досвіду;
- знання про законодавство, що регулює ґендерні відносини.

Існують різні способи розвитку або передачі ґендерної компетентності. Основні із них – це ґендерне консультування та ґендерне навчання.

Як показує досвід, такі заходи, як навчання з питань ґендерної рівності, можуть мати нестійкий вплив, якщо вони проводяться тільки один раз або якщо вони є разовим заходом із упровадження ґендерної проблематики.

Сьогодні існують прогалини в українському законодавстві щодо механізму включення ґендерної компетентності до освітніх програм закладів вищої освіти в СБО України.

Якщо розглянути Національну рамку кваліфікацій, то ми побачимо відсутність ґендерної 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);
- кількість кредитів ЄКТС, необхідних для виконання цієї програми;
- очікувані результати навчання (компетентності, знання і уміння), якими повинен оволодіти здобувач відповідного ступеня вищої освіти[282].

Для того, щоб розширити дискреційні повноваження керівників закладів вищої освіти, Міністерству освіти і науки України необхідно включити ґендерну компетентність до переліку компетентностей випускника.

281 Інституційна трансформація, інструментарій з ґендерного інтегрування EIGE [Institutional Transformation, Gender Mainstreaming Toolkit]. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-9-developing-gender-equality-competence (дата звернення: 29.06.2020).

282 Затверджені стандарти вищої освіти. URL: https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzheni-standarti-vishoyi-osviti (дата звернення: 29.06.2020).

5.2

Дидактика ґендерної проблематики

Питання викладання ґендерної проблематики є важливими й актуальними. Їх релевантність пов'язана із необхідністю окреслення шляхів й розгляду можливостей практичної реалізації теоретичних ідей, підходів, що стосуються ґендерної складової освітнього процесу. Мова йде про ефективне використання можливостей освітнього ресурсу в спростуванні стереотипів і різного роду упереджень щодо 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. Ґендерний підхід загалом передбачає, що відмінності в поведінці та сприйнятті чоловіків та жінок визначаються не їх фізіологічними особливостями, скільки вихованням на основі поширених у цій культурі уявлень про сутність чоловічого та жіночого[283]. Таке конструктивістське розуміння статі передбачає знищення стереотипів ієрархічності, дискримінації, подолання асиметрії у навчальному процесі й визначає принципово новий сучасний підхід до інтерпретації освітніх проблем.

283 Бестік М. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Женева, 2011. 52 с.

У контексті цих міркувань потребують осмислення проблеми навчальної діяльності, а саме: чого вчити, скільки вчити, для чого навчати і як навчати.

Відповідь на запитання: чого вчити та скільки вчити? – передбачає розуміння змісту навчальної діяльності. У закладах вищої освіти розроблено й викладається низка навчальних курсів з ґендерної тематики. Зокрема, це такі курси: «Вступ до ґендерних студій», «Ґендер і економіка», «Ґендерні відносини в Україні: соціологічний аналіз», «Соціологічний аналіз форм девіантної поведінки» тощо[284]. Проте здебільшого в закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони спеціалізовані курси з ґендерної проблематики не викладаються. Ця проблематика радше представлена в темах соціології, правознавства, політології, психології й педагогіки, філософії тощо.

Які плюси та мінуси запровадження ґендерного компонента в традиційні навчальні курси?

Серед позитивних факторів потрібно вказати можливість міждисциплінарного висвітлення питань, здатність презентувати ґендерну тематику в розрізі питань, які вивчаються тим чи іншим навчальним курсом; ознайомлення та вивчення різних рівнів цих проблем; урахування специфіки майбутньої професії, окреслення особливостей організаційної ґендерної культури тощо.

Попри позитивні моменти застосування такого підходу, існує низка ризиків й пересторог. Зокрема, фахівці з ґендерної проблематики, виокремлюють такі: слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування (ґендерна проблематика традиційно доволі широко представлена у викладанні правових дисциплін, на другому місці розташована психологія, проте в інших науках є лакуни, які зовсім не мають ґендерних 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 ґендерної політики, комплексні підходи до реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків)[285]. В ідеалі найоптимальнішим шляхом може бути поєднання обох підходів, коли окрема тема в спеціалізованому курсі з ґендерної проблематики може компенсувати те, що не охоплено ґендерними компонентами окремих предметів. Запитання «для чого навчати?» пов'язане із формуванням та розвитком освітніх компетентностей, які було розглянуто в попередніх розділах.

Предметом подальших міркувань буде пошук відповідей на запитання: як навчати. Мова йде про пошук ефективних методів викладання ґендерної проблематики в закладах вищої освіти сектору національної безпеки і оборони. Насамперед з'ясуємо, що таке метод.

Метод навчання *(від грец. – спосіб пізнання, шлях дослідження) – це упорядковані способи діяльності суб'єктів навчальної діяльності, спрямовані на ефективне вирішення навчально-виховних завдань.*

284 Ґендер для всіх. Виклик стереотипам. Тамара Марценюк за участі Олени Богдан. Київ: Основи, 2017. 256с. С. 8–9.

285 Олена Суслова. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с. С. 2–4. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Науковці, які працюють у сфері дидактики, та педагоги-практики виокремлюють велику кількість методів навчання. Їх різноманітність вказує, з одного боку, на необхідність вирішення у процесі навчальної діяльності чималої кількості різнопланових завдань освітнього процесу, а з іншого, – передбачає урахування у викладацькій роботі складної природи людини, її унікального внутрішнього світу. А тому шаблонний, уніфікований набір методів викладання навряд чи буде ефективним й релевантним. Які з них мають бути пріоритетними у викладанні ґендерної проблематики? Звісно, відповідь на це запитання не буде однозначною. Скільки викладачів, стільки думок, стільки власних поглядів і підходів. Кожен/кожна в прагненнях 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 ґендерної проблематики. Вони будуть ефективними й затребуваними в доборі конкретним викладачем власного методичного інструментарію навчальної діяльності.

У виборі й створенні власного методичного інструментарію викладач має ураховувати таке:

- **ідеї пріоритетності творення нових знань, а не споживання готової інформації;**
- **уміння комплексно, контекстуально розглядати проблеми й окреслювати нові у звичних для людини ситуаціях;**
- **здатність здійснювати шляхом залучення в освітню діяльність особистісного досвіду та життєвих практик суб'єктів навчання;**
- **можливості до самовиховання й самотрансформації суб'єктів навчального процесу з метою реалізації власного життєвого потенціалу;**
- **цілісну, складну природу людини в конструюванні освітніх практик;**
- **розвиток критичного мислення й становлення нового образу мислення, адекватного світу, який би поєднував непоєднане[286].**

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 уже 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, хто і ким може бути[287]. Відповідно навчання слід розглядати як

286 Ганаба С. О. Дидактика у контексті цивілізаційного переходу: філософсько-методологічне обґрунтування. Філософія освіти. автореф. десерт. на здобуття наук. ступеня доктора філос. наук. Київ, 2005. 38 с.

287 Ганаба С. О. Філософія дидактики: контексти, стратегії, практики: монографія. Суми: Університетська книга, 2014. 334 с.

активну творчу комунікативну дію. Вона пов'язана не лише з передачею нових знань, а й творенням, 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 значущими. Навчальний процес розуміється як процес самопізнання і 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-пожежниці, снайперки.

2. Поміркуйте, чому така зміна ролей отримала назву «ґендерний 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 «ґендерним розпадом» – коли відмирають старі ґендерні ролі Барбі (гламурної жінки) й Берегині (жінки, котрі виконують репродуктивну працю вдома) і в суспільній свідомості закріплюються як нова норма емансиповані образи жіночности..."[288].

Такий підхід у викладацькій діяльності передбачає високий ступінь дидактичної свободи, фокусує зміст методів на унікальності в пізнавальній діяльності тих, хто навчається. Необхідно зазначити, що варіативність не є наперед спроєктованою чи завчасно передбаченою у доборі інформаційного ресурсу, способах організації навчання, методах її реалізації тощо. Викладання ґендерної проблематики реалізується у природний спосіб, спираючись на комплекс інтелектуальних здібностей, фізіологічних особливостей, психічних нахилів тощо.

Наступним орієнтиром у доборі методів викладання ґендерної проблематики в 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

288 Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію/з вебсайту «Ґендер в деталях». URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html (дата звернення: 29.06.2020).

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»[289].

Викладання ґендерної проблематики орієнтує учасників освітнього процесу на уміння застосовувати ґендерний підхід в аналізі конфліктних ситуацій, які можуть виникати як у професійній діяльності, так і в соціально-побутовій сфері, відстоювати власні права, уникаючи ґендерної дискримінації, знаходити раціональні способи вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних з сексуальним насильством тощо. Звісно, варіантів вирішення конфліктних ситуацій у дидактиці ґендерної освіти існує багато.

«...ситуація підживлюється ґендерними упередженнями та стереотипами, які є одним із «бастіонів» ґендерної нерівності. Вони впливають на реальну ситуацію навіть тоді, коли законодавство вимагає іншого підходу. Стереотипи дуже поширені у трудових відносинах. Для ґендерних 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 «липкою 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 роботи. Понад 90% усіх смертельних випадків, пов'язаних із професією, трапляються з чоловіками»[290].

1 Чи погоджуєтеся ви з позицією авторів щодо існування ґендерних бар'єрів у професійній діяльності? Обґрунтуйте.

2 Доберіть приклади життєвих ситуацій для ілюстрації ґендерних бар'єрів.

3 Поміркуйте над прикладами, які б свідчили про ліквідацію ґендерних 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[291].

289 Звільнення від шкіл, Іван Ілліч [Illich, Iván Deschooling Society], 1971 р., ISBN 978-0-06-012139-6.

290 Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник з ґендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Колектив авторок. Київ, 2017. 264 с. С.–9. URL: https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true (дата звернення: 29.06.2020).

291 Мезіроу Дж. У. Огляд теорії трансформативного навчання. 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], K. Illeris, 2009 p. C. 90–105.

У психолого-педагогічній літературі з проблем розвитку особистості виокремлюють такі властивості критичного мислення:

1. Усвідомленість
2. Самостійність
3. Рефлексивність
4. Цілеспрямованість
5. Обґрунтованість
6. Контрольованість
7. Самоорганізованість

У чому полягають особливості трансформативного характеру навчання? По-перше, концентруються зусилля на проєктуванні стратегій навчальної діяльності. Його роль не обмежується конкретними дидактичними побудовами на кшталт, що і як потрібно розказати, у якій чіткій послідовності має бути викладено навчальний матеріал і конкретно який результат має бути досягнуто 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 прогалин, 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 мислення, формують людські стосунки. До структури методу належить компонент «соціальної взаємодії», відповідно до якого кожній і 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»[292] та «Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання»[293].

Релевантними у вирішенні навчальних завдань ґендерної 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[294]. 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 обмірковані та незалежних рішень.

292 Уповноважувальна освіта/відп. ред. О. Суслова. Київ, 2006. 70 с. URL: http://www.wicc.net.ua/media/manual3-ukr.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

293 Олена Суслова. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

294 Навчаємо мислити критично: пос. для вчителів/автори-укладачі О. І. Пометун, І. М. Сущенко. Дніпро: ЛІРА, 2016. 144 с. С. 78.

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 уможливлює 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 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 збоку). Оцінювання 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	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 так само породжує самоорганізацію, самозміну. Рефлексувати – означає звертати свідомість на саму себе, розмірковувати над своїм психічним станом, а тому й впливати на самого себе[295].

295 Педагогіка свободи: Етика, демократія і громадянська мужність, Фрейре П.; пер. з англ. О. Демянчука. Київ: Видав. дім «КМ Академія», 2004. 120 с.

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 в навчанні зумовлює побудову навчального процесу в практиках діалогу, культивує зацікавлення, рефлективність 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 і підходів до вирішення того чи іншого навчального завдання. Миттєво проблемну ситуацію вирішити неможливо, вона потребує пошуку інформаційного ресурсу. Як ефективно вирішувати проблемні завдання? Єдиного підходу чи алгоритму тут не існує. Релевантними є індивідуальні 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, закцентувати увагу на нез'ясованому. Йдеться про те, що, зустрівшись з протиріччями, учасник/учасниця навчальної взаємодії прагне зрозуміти, у чому вони полягають, яким чином і чому виникли тощо. Наступним кроком у вирішенні проблеми є чітке формулювання допоміжних запитань, які сприятимуть «розплутати проблему». Отже, крок за кроком можна вирішити проблемне запитання.

Прикладом практичного розгляду проблемних запитань 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[296].

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 і формулювання учасниками навчального процесу проблемної ситуації під час розгляду навчального матеріалу. Третій варіант є найбільш креативним. Він передбачає пошук проблемних ситуацій і відповідно шляхів їх вирішення 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.

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 уже відомої наставнику істини. Викладач скеровує хід думок у правильне з його погляду русло міркувань. Як результат відбувається удосконалення і трансформація досвіду вже набутого педагогом, розширюється розуміння тієї позиції, якої він дотримується.

296 Уповноважувальна освіта; відп. ред. О. Суслова. Київ, 2006. 70 с. С. 30, 66. URL: http://www.wicc.net.ua/media/manual3-ukr.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

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...»[297].

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 ґендерно 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...»[298].

Завдання:

Прочитайте уривок тексту й сформулюйте 2 – 3 проблемних завдання.

У вирішенні проблемних завдань можна використовувати методи Сократа та Жакото.

Метод Жакото – пошук нової істини.

Його суть полягає у тому, що педагог здобуває знання разом з тими, кого навчає, граючи роль своєрідного незнайки. 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 із суб'єктами навчання. Він разом з ними рефлексує щодо отриманого досвіду і життєвих цінностей, використовує чуттєво-емоційну сферу, розкриває творчий потенціал тощо в пошуку відповідей на окреслену проблему. У такий спосіб педагог є співучасником народження істини[299].

297 Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію; з вебсайту «Ґендер в деталях» URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html (дата звернення: 29.06.2020).

298 Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію; з вебсайту «Ґендер в деталях». URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/gender-after-euromaidan/yak-zhinki-zminili-ukrainsku-armiyu-1341190.html (дата звернення: 29.06.2020).

299 Універсальний метод учителя-незнайка, або емансипація через навчання, Шевчук Д. Філософія освіти. № 2. 2013. С. 159–165.

Об'єднавчою площиною для величезного різноманіття методів технології критичного мислення є розуміння інформаційного ресурсу. Саме розуміння й осмислення інформації сприяє рефлексії, аналізу і 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 в освітній діяльності комунікативних стратегій є актуальним й затребуваним в умовах інформаційної і гібридної війни, розвитку мультикультурних тенденцій сучасного світу тощо. Викладання ґендерної тематики вимагає від учасників освітньої взаємодії уміння дискутувати, налагоджувати діалог між протилежними, інколи дуже суперечливими, поглядами на ту чи іншу проблему, намаганнями перенести розмову в площину особистісного тощо.

Фахівці з ґендерних питань звертають увагу на те, що для успішних комунікацій не достатньо просто навчатися говорити[300]. Слід пам'ятати, що ефективна комунікація – це і наука, і мистецтво, як і будь-яка інша гуманітарна дисципліна[301]. Використання методів комунікативних технологій у викладанні ґендерної проблематики дозволить залучити учасників освітньої взаємодії до активного процесу пізнання світу, долати закостенілість знаннєвих форм, їх зорієнтованість на трансляцію увіковіченого досвіду минулого. Знання розглядаються

300 Олена Суслова. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

301 Там само.

як творчий продукт учасників діалогової взаємодії. Вони постають відкритими постійному перегляду та переоцінюванню, 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 самобутніх внутрішніх світів, а творення злагодженого багатоголосся.

Отже, ґендерна 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. Ґендерна освіта є відкритою системою, у якій встановлюють відносини: «я – для себе», «інший – для себе», «інший – для мене», «я – для іншого» (М. Бахтін), – які спонукають виявляти себе не через іншого, а через творення власної індивідуальності. Релевантними альтернативами у викладанні ґендерної 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 – це практика свободи. Завданням суб'єктів освітнього процесу стає пошук знання – сумісне його творення і народження.

Зважаючи на зазначені вище зауваження, для викладання ґендерної проблематики пропонуємо низку нових методик, підходів, а саме: ситуативні завдання, рольові ігри, психологічні тренінги тощо. Їх використання необхідне й важливе з огляду на ту обставину, що ґендерна освіта покликана надавати тим, хто навчається, не просто знання, а й нестереотипне мислення і 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 і втіленням у практичну діяльність нових методів навчання не варто забувати про використання і модернізацію традиційних, які використовуються у викладацькій діяльності багато років поспіль. Зокрема, мова йде про лекцію як метод навчальної діяльності. Дослідниками вона розглядається як систематичний і 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 в соціальних мережах тощо вона залишається пріоритетним методом трансляції навчального матеріалу.

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 у 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 ґендерна 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 ґендерному аналізі системи вищої освіти представляють ґендерні відмінності у виборі майбутніх спеціальностей. Кількісно жінки переважають на спеціальностях за напрямами соціальні науки, охорона здоров'я, освіта й педагогіка, а чоловіки більше представлені у інформаційній безпеці, фізико-математичних науках, геології тощо[302].

Які можуть бути варіанти модернізації лекції, зокрема, у викладанні ґендерної проблематики?

Насамперед, зосередження уваги викладача на висвітленні певного питання, інтерпретації його в різних наукових джерелах, роз'яснення розбіжностей, урахування й аналіз різних аргументацій. Такий підхід сприятиме організації лекційного викладу матеріалу в проблемному ключі. Викладач сконцентровуватиме 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.

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 досвідові та ідеях інших. Основні пріоритети таких підходів: проблемно-орієнтована освіта, антропологічне тлумачення культури, концепції людської гуманності, формування критичної свідомості та новий ідеал викладача.

302 Фінікін Г. І. Ґендерний вимір сучасної військової освіти/Гілея. № 2. 2013. С. 34–45.

5.3

Практика інтеграції ґендерного компонента в дидактиці

Ґендерна 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 у суспільстві. Тому інтеграція ґендерних підходів в освіті вимагає введення спеціальних предметів і спецкурсів з ґендерної проблематики. Але не менш важливим є упровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Різні навчальні дисципліни мають різний потенціал щодо інтегрування принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також засад ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони. Це перше, на що потрібно звернути увагу, розробляючи стратегію упровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Знання про ґендер – 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 що-небудь, 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 містить цикл гуманітарних та соціально-економічних дисциплін. Як правило, до них належать такі навчальні дисципліни: «Українська мова за професійним спрямуванням», «Історія української культури», «Філософія», «Релігієзнавство», «Соціологія, політологія», «Педагогіка та психологія» та «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 в суспільстві, її соціальних можливостей.

Важливою є позиція викладачів, їх досвіду. Для того, щоб упроваджувати ґендерну проблематику в зміст навчальних дисциплін, необхідно бути компетентними як щодо змісту самої дисципліни, так і щодо ґендерного компонента, і до методики його викладання. У зв'язку з цим доречною є підготовка науково-педагогічного складу до навчання на засадах ґендерної сенситивності. Для цієї категорії доцільно проводити окремі заняття чи спецкурси.

Результат професійно-педагогічної діяльності в сучасній психолого-педагогічній науці визначається за таким критерієм оцінювання праці педагога, як успішність діяльності його чи її учнів, яка визначається їх інтелектуальною, моральною, трудовою, політичною, естетичною та фізичною зрілістю. Тому результат інтеграції ґендерного компонента у викладанні має оцінюватись успішністю засвоєння персоналом сектору безпеки і оборони принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Програма вивчення «Української мови за професійним спрямуванням» може включати тему «Фемінітиви, їх застосування у 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, ґендерно-рольова диференціація сім'ї, тенденції розвитку сучасної сім'ї).

Навчальна дисципліна «Педагогіка та психологія» може містити такі теми:

«Психологія особистості керівника прикордонного персоналу».

Сутність та зміст управлінської діяльності керівника. Концепції керівництва (лідерства), ґендерні особливості керівника (лідера). Характеристика лідерства.

Вплив ґендерних 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 урахуванням ґендерних особливостей:

Психологічна характеристика колективу. Психологія планування та добору різних категорій персоналу. Оцінювання 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 в підрозділі сектору безпеки і оборони: характеристика видів конфліктів. Психологія особистості в конфлікті. Аналіз конфліктних відносини з різними категоріями персоналу (ґендерний аспект). Особливості конфліктів за типами: начальник–підлеглий, підлеглий–підлеглий (з урахуванням ґендерних 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 ґендерної проблематики на конфлікти). Управлінсько-комунікативна некомпетентність керівника як джерело конфлікту. Основні правила спілкування керівника з підлеглими (особливості ґендерних питань у 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

(ґендерний аспект). Прояви порушення дисципліни. Методика проведення дисциплінарного розслідування. Основні критерії оцінювання 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 в підрозділах.

Вимоги до організації та проведення індивідуальної роботи в сучасних умовах. Зміст та організація індивідуальної роботи (розглядається ґендерний 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 ґендерних розбіжностей).

Тема: Культура взаємин персоналу сектору безпеки і оборони.

Сучасні вимоги до культури взаємин персоналу. Поняття культури взаємин та її структурні елементи. Напрями роботи з персоналом щодо формування культури стосунків персоналу сектору безпеки і оборони. Сутність і зміст спілкування. Спілкування офіцера з підлеглими (розглядається ґендерний аспект). Спілкування офіцерів з підлеглими в екстремальних умовах (з урахуванням ґендерних особливостей).

Культура міжособистісного спілкування. Проблеми в спілкуванні (з урахуванням ґендерних 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 ґендерної 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 ґендерної 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 ґендерної складової.

Важливою є позиція викладачів, їх досвіду. Для того, щоб упроваджувати ґендерну проблематику в зміст навчальних дисциплін, необхідно бути компетентними як щодо змісту самої дисципліни, так і щодо ґендерного компонента, і до методики його викладання. У зв'язку з цим доречною є підготовка науково-педагогічного складу до навчання на засадах ґендерної сенситивності. Для цієї категорії доцільно проводити окремі заняття чи спецкурси.

Результат професійно-педагогічної діяльності в сучасній психолого-педагогічній науці визначається за таким критерієм оцінювання праці педагога, як успішність діяльності його чи її учнів, яка визначається їх інтелектуальною, моральною, трудовою, політичною, естетичною та фізичною зрілістю. Тому результат інтеграції ґендерного компонента 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 ґендерного компонента має розпочинатися із отримання знань про історію та теорію ґендеру, знайомство з філософськими засадами ґендерної теорії, категоріальним апаратом тощо. Курсантам необхідно надати знання у межах сучасної законодавчої бази України щодо становища, прав та обов'язків жінок і чоловіків, їх соціально-економічного статусу, дієздатності, тощо; трансформації ґендерних ролей; повсякденного життя жінок та чоловіків в Україні та у світі; внеску видатних особистостей обох статей у суспільно-політичний, економічний та культурний розвиток країни в минулому та теперішньому; щодо ґендерної ідентичності, ґендерної соціалізації; ґендерних стереотипів, ґендерної 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 ґендерні питання, використовувати приклади з реального життя, моделювати ситуації, що притаманні для ґендерно 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 ґендерної тематики загалом, з проблем забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у структурах сектору безпеки і оборони.

Для керівників різного рівня потрібно застосовувати більше змодельованих ситуацій, а також детально вивчати законодавчу базу та 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, стажування (підвищення кваліфікації) із ґендерної тематики на базі закладів вищої освіти, що мають відповідні (ґендерні) кафедри чи центри.

Для усунення ґендерної упередженості як системи очікувань та оцінних суджень керівників щодо військовослужбовців та військовослужбовиць 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 ґендерний розподіл влад між жінками і чоловіками в суспільстві, навіть якщо вони обіймають однакові посади на робочому місці[303]. Сектор безпеки і оборони є складовою суспільства, його представники – однією із його груп. Тому перед початком підготовки до занять викладачеві/викладачці 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 ґендерної тематики значною кількістю керівників різного рівня через недостатню інформованість щодо її сутності та актуальності для сектору безпеки і оборони; поширення сталого твердження що ґендерні проблеми, зокрема, у секторі безпеки і оборони, відсутні; недостатній рівень підготовленості педагогічного складу до інтеграції ґендерного компонента в навчальні дисципліни.

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 ґендерну свідомість, культуру, ґендерну поведінку, орієнтацію на паритетність відносин з жінкою; сприяти розвиткові ґендерної демократії та ґендерної культури в суспільстві загалом та в секторі безпеки і оборони зокрема.

Третє, на що потрібно звернути увагу, це методика навчальних дисциплін із ґендерної тематики.

Методику розуміємо як сукупність методів, які використовуються для упровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни.

Метод навчання ґендерної тематики – це шлях досягнення, реалізації мети та завдань навчання ґендера. Засобами навчання є будь-яка його предметна підтримка (переконлива позиція педагога, законодавча база, методичне забезпечення тощо).

Для успішної інтеграції ґендерного компонента у викладанні цей процес має бути послідовним.

Спершу отримання знань про ґендер, 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 в зміст різних навчальних дисциплін викладачі/викладачки на підставі власного досвіду та переконань інтегрують ґендерну складову. Отримані курсантами (слухачами, студентами) знання завдяки їх усвідомленню перетворюються у переконання. Це вкрай важливий етап формування цінностей і норм. Без усвідомлення ґендерної 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.

303 Ґендер для медій; за редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ. 2017. 217 с. С. 163.

Доцільно взяти до уваги поняття *«інтерактивне навчання»*. Інтерактивне навчання – це навчання, яке відбувається за умови постійної, активної взаємодії усіх учасників нав-чального процесу. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де всі учасники освітнього процесу (і ті, хто навчає, і ті, кого навчають) є рівноправними суб'єктами, 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: «мозковий штурм», «мікрофон», «коло ідей», «займи позицію», «подорож», робота в малих групах, рольові ігри та інші. Основу методики ґендерного навчання має становити саме інтерактивне навчання.

Загальна ефективність діяльності щодо впровадження ґендерної проблематики в навчальні дисципліни в структурах сектору безпеки і оборони містить: 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; ґендерно 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 вирішення життєвих завдань).

Уклад життя слухачів, курсантів і обстановка, у якій організовано діяльність персоналу, сприяє постійному формуванню та закріпленню базової професійної мотивації майбутніх офіцерів, їх психологічної готовності до специфіки професійної діяльності. Середовище, у якому перебувають слухачі і курсанти, коло їх спілкування з педагогами, начальниками, колегами готують їх до майбутньої професійної діяльності. Тому важливо, щоб вони 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 ґендерно орієнтованих навчальних дисциплін важливо застосовувати такі принципи ґендерної освіти, як орієнтація на співпрацю; використання діалогу; розвиток особистісного потенціалу; розвиток мотиваційної та емоційної сфер особистості. Адже єдність теорії та практики виявляється у залученні життєвого досвіду суб'єктів навчання. Ґендерна освіта – це не тільки «процес, що навчає», а й «досвід, що навчає»[304].

Під час навчання для успішного управління процесом інтеграції ґендерного компонента в зміст дисциплін потрібно дотримуватись правил, які дозволяють оптимізувати взаємодію викладача з курсантами (слухачами, студентами):

304 Кльоцина І. С. «Компетентнісний підхід» і ґендерна освіта у вищій школі/Актуальні питання сучасної університетскої освіти: матеріали X Російсько-Американської науково-практичної конф., 14–16 травня 2007 г. СПб., 2007. С. 105–109.

- формувати почуття «Ми»;
- демонструвати спільність поглядів щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- встановлювати особистісний контакт (візуальний, вербальний);
- демонструвати власне ставлення (посмішкою, інтонацією, будь-яким невербальним засобом) до питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- показувати яскраві цілі спільної діяльності щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (наприклад, якщо в жінки виникають труднощі у виконанні завдань за певною посадою, необхідно проаналізувати, які саме це труднощі і як можна їх подолати);
- передавати власне розуміння внутрішнього стану діяльності;
- виявляти інтерес до проблем, про які ви дізнаєтесь від курсантів (слухачів, студентів);
- створювати ситуацію успіху (приклади з життя успішних жінок).

Важливим є використання інноваційних педагогічних технологій, форм та методів навчання, що сприяють створенню та підтримці атмосфери взаємоповаги, взаємодії та колегіальності, унеможливлюють дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони.

Четверте, на що потрібно звернути увагу, це методичне забезпечення освітнього процесу відповідною літературою.

Якщо програма вивчення тієї чи іншої навчальної дисципліни передбачає включення до її

змісту ґендерного компонента, то і методичне забезпечення може вважатися таким, що відповідає цій програмі, лише тоді, коли в ньому передбачено відтворення ґендерного компонента. Станом на сьогодні зміст програм вивчення навчальних дисциплін з погляду наявності ґендерного компонента на декілька кроків випереджає наповнення методичного забезпечення навчальних дисциплін. Доцільним є проведення ґендерної експертизи навчальної літератури (підручників, навчальних посібників, монографій, хрестоматій, методичних рекомендацій, практикумів, збірників, різноманітних документів тощо) (див. наступний підрозділ). Водночас потрібно також врахувати і те, що впровадження ґендерної тематики в процес як і загалом наука про ґендер є молодими, а тому кожне джерело слід вивчати із застосуванням критичного мислення, навіть якщо його (джерела) авторство є відомим, знаним і авторитетним.

У секторі безпеки і оборони часто жінок і чоловіків не тільки сприймають, але й оцінюють по-різному, обґрунтовуючи це ґендерними особливостями і різницею у їх здібностях, відмінностями в розподілі обов'язків між ними. Ми маємо навчитися та навчити інших переосмислювати свої ролі в 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 ґендера.

Доцільним є створення у навчальних закладах сектору безпеки і оборони ґендерно чутливого середовища задля формування особистісної і колективної ґендерної культури, розвитку критичного й аналітичного мислення персоналу, навичок публічного виступу як важливого компонента самопрезентації та розвитку особистості й активізації комунікації, основаній на принципі ґендерної рівності як основи реалізації прав людини.

Як навчально-методичну базу для створення методичного забезпечення процесу інтеграції ґендерного компонента 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 ґендерної 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 ґендерної рівності в освіту[305].

305 Кизима І. І. Ґендерні підходи в системі післядипломної педагогічної освіти України: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. Львів, 2016. 226 с. С. 9.

5.4

Ґендерна експертиза навчально-методичних матеріалів

Ґендерна експертиза – це система заходів щодо встановлення відповідності стандартам, нормам ґендерної рівності в 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.

Підготовка фахівців у секторі безпеки і оборони країни потребує ґендерно чутливих програм навчання, формування ґендерної культури курсантів та студентів, упровадження ними ґендерного підходу в подальшій професійній кар'єрі. При вирішенні завдання інтеграції ґендерної складової у підготовку курсантів та студентів необхідним стає проведення ґендерної експертизи навчальних програм, підручників та посібників як одного з інструментів упровадження ґендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти України.

У ході проведення ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів потрібно враховувати їх відповідність ґендерному підходу в сучасній освіті. Так, текстові та позатекстові (ілюстрації, методичний апарат, апарат орієнтування) матеріали мають бути позбавлені ґендерних 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);

4) відсутності стереотипних ґендерних 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[306].

306 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. Київ: Педагогічна думка, 2016. 128 с. С. 24.

Цілі ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів:

- урахування у навчально-методичних матеріалах положень нормативно-правових актів, документів і норм, що стосуються проблем ґендера та безпеки;
- втілення ґендерно чутливих освітніх технологій у практику ЗВО з метою формування ґендерних компетенцій у майбутніх службовців сектору безпеки і оборони;
- наявність або відсутність у навчально-методичних матеріалах показників/індикаторів ґендерної чутливості та ґендерної толерантності як демократичних стратегій мислення;
- висвітлення системної дискримінації жінок і чоловіків у суспільстві, у професійній сфері та деконструкція традиційних культурних обмежень за статевою ознакою.

Основними завданнями ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів є:

- освітні (щодо ознайомлення курсантів та студентів із сучасними проблемами та перспективами наукового висвітлення ґендерної проблематики; з поняттями й термінами ґендерної теорії; навчання використанню курсантами та студентами методів інформаційно-просвітницької роботи з ґендерної рівності в їх професійній діяльності);
- виховні (щодо ґендерного виховання курсантів та студентів на основі гуманістичних цінностей; формування ґендерної свідомості та навичок ґендерної чутливості в спілкуванні);
- розвиваючі (щодо формування у курсантів та студентів професійних умінь та навичок з використання ґендерного підходу в професійній та службовій діяльності; розвиток у курсантів та студентів здібностей до самостійного та відповідального мислення та допомога їм у перегляді/позбавленні від ґендерних стереотипів).

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 щодо інших людей) транслюються не лише відомості про форми теперішнього життя, а й «навіюються» сценарії життя майбутнього, становлення у професії.

Для ґендерної 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 кваліфікованій обробці тексту з подальшою інтерпретацією результатів. В основу виділення смислових одиниць аналізу (категорій аналізу) доцільно покласти «формулу рівності», тобто визначені в науковій та правовій літературі поняття ґендерної рівності, ґендерної дискримінації, ґендерної чутливості, ґендерної толерантності, класифікацію ґендерних стереотипів, механізмів, які забезпечують реальне відтворення ґендерної рівності в різних сферах соціального життя, зокрема в нормативно-моральній, інформаційній та освітній системах тощо.

Схема здійснення ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів:

1. Повна назва,
цільова аудиторія/вікова категорія.

2. Яку частку ґендерна 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 ґендерного забарвлення тексту, використання ґендерних схем, застосування/відмова щодо усталених ґендерних стереотипів, наявність/відсутність ґендерної 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 ґендерного аналізу матеріалу, що ґрунтується на розумінні ґендерних тенденцій у суспільстві та галузі професійної діяльності, використання цих знань для висвітлення наявних і латентних соціальних та професійних проблем, пошуку шляхів їх ефективного вирішення; висвітлення ґендерного аспекту в тематичних блоках програм, змістовно пов'язаних з розвитком ґендерних питань у секторі безпеки і оборони.

5. Заключний етап ґендерного аналізу тексту – виявлення/відсутність загального змісту, який визначає характер стереотипів у професійній діяльності, наявність/відсутність традиційних підходів до викладення матеріалу, використання загальної інформації, що не враховує/враховує інтереси представників обох статей, сприяє/утруднює трансляцію традиційних ґендерних стереотипів у навчально-методичних матеріалах.

Результатом ґендерної експертизи навчально-методичних матеріалів може бути експертний висновок, що містить:

- зауваження, пропозиції та висновки, зазначення доцільності/недоцільності використання наданих матеріалів у освітньо-виховному процесі закладу вищої освіти;
- висновок щодо відповідності навчально-методичних матеріалів положенням міжнародних та відомчих законодавчих актів, інших документів, що стосуються ґендерної проблематики в секторі безпеки і оборони.

Основними вимогами до експертного висновку є: неупередженість, об'єктивність, доброзичливість, обґрунтованість.

5.5

Типові помилки викладання ґендерної проблематики

Головною проблемою у викладанні є наявність певних стереотипів, які можуть призвести до виникнення упередженого ставлення до жінок як військовослужбовців, що так само сприяти проявам дискримінації щодо майбутніх офіцерок.

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 ЗВО СБО. Досвід викладання свідчить про наявність проблем та помилок при впровадженні ґендерної складової. Ґендерна система функціонує через низку стереотипів – стандартних моделей поведінки, які сформувалися у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче».

У деяких дослідженнях професія військовослужбовця є суто «чоловічою справою», тому лише чоловіки можуть впоратися з нею, а проте досить часто дівчата вважають її ґендерно нейтральною. Разом з професією військовослужбовця суто чоловічими вважають також спеціальності працівників внутрішніх справ[307]. Доводиться констатувати, що, на жаль, досить велика кількість науково-педагогічних та педагогічних працівників ВВНЗ і ВНЗ СБО загалом перебуває під значним впливом ґендерних стереотипів, і це, безумовно, не може не відбиватися негативно на проведенні занять, ускладнює процес самоідентифікації та самореалізації курсантів/курсанток та ін.

Суто чоловічими сферами діяльності вважаються збройні сили та інші структури сектору безпеки, діяльність у великому бізнесі та великій політиці, робота, по'вязана 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 в окремих командирів (начальників) переважають настрої ґендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі.

307 Ґендерні проблеми очима студентства: Аналітична доповідь/Л. Гуслякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. Харків: Райдер, 2009. 64 с. С. 16–19. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Ochyma_studentstva.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Згідно з опитуванням, 37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації[308].

Ґендерна упередженість виникає тоді, коли на підставі статі робляться припущення щодо поведінки, здібностей або уподобань людини. Наявність сильних, зазначених вище, стереотипів призводить до того, що людина, яка їм не відповідає, може зіштовхнутися з проблемами, що виникнуть не тільки зі своїми однолітками, але й з викладачами. Наявність ґендерної 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 загалом.

Ґендерні упередження – це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників/представниць іншої статі.

У ґендерних упередженнях відображені розповсюджені норми статево специфічної поведінки, тому упередження виникають щодо тих суб'єктів, які, як здається, порушують норми традиційної рольової поведінки чоловіків і жінок.

У структурі ґендерних упереджень, так само як і в будь-яких інших упередженнях, можна виділити три компоненти, що відповідають трьом компонентам інших соціальних установок:

• ***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 у бойових умовах з різними пропорціями військовослужбовиць. Автори виявили, що команди з більшою кількістю жінок краще виконують завдання, навіть у традиційно чоловічому військовому середовищі. Андерсон, Лівенс, ван Дам и Борн (2006) вивчали лідерські якості військовослужбовців та військовослужбовиць у 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 ґендерної відмінності в роботі щодо прийняття рішення (незважаючи на пануючу думку, що з цим компонентом повинні краще справлятися саме чоловіки)[309].

308 Ґендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. Видавництво"Заповіт". С. 232. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

309 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], Университет Фениксу, 2008 р. С. 122., С. 33. URL: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf (дата звернення: 29.06.2020).

• ***Афективний компонент*** – неприйняття, приниження, недооцінка, почуття огиди, відрази.

З 2001 року більше 300 000 жінок було відправлено в зони ведення бойових дій, у результаті яких більше 800 було поранено й більше 130 вбито в бою. Для порівняння: 7500 жінок було спрямовано у В'єтнам і тільки 8 з них загинули[310].

• ***Поведінковий компонент*** – негативна поведінка, спрямована на членів/членкинь соціальної групи через членство в ній (наприклад, образи, сексуальні домагання, зґвалтування та ін.).

Сексуальні домагання у військовій сфері можуть знизити ефективність діяльності організації і завдати шкоди іміджу в суспільстві, що негативно може вплинути на набір до війська та довіру громадськості.

Онлайн-опитування, проведене Національним союзом студентів (NUS), у якому взяли участь 2156 студентів університетів, показало, що третина студентів відчували і спостерігали неадекватну поведінку під час навчання в університеті: зокрема, поведінку, спрямовану безпосередньо на них, таку, як відверті сексуальні розмови, сексуальні коментарі і небажані сексуальні посягання. Жінки значно частіше відчували це порівняно 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 всерйоз, порівняно з учнями чоловічої статі, які з більшою ймовірністю скажуть, що про подібну поведінку не потрібно повідомляти[311].

Міністерство оборони США проводить відповідно до мандата Конгресу дослідження ґендерних відносин серед військовослужбовців, починаючи з 1988 року. Останнє «Дослідження робочих відносин і ґендерних відносин військовослужбовців» (2016) було проведено з метою виключення сексуального насильства, сексуальних домагань і статевої дискримінації. Прийняте визначення сексуальних домагань містить 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). У цілому, 21% жінок і 6% чоловіків піддавалися сексуальним домаганням[312].

310 «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».

311 Дослідження чоловічої культури та сексизму: серпень-вересень 2014 р., Стентон Дж. [Stanton, J. Lad Culture & Sexism Survey: August-September 2014]. Національний союз студентів.

312 Дослідження робочих відносин і ґендерних відносин військовослужбовців дійсної служби, Девіс Л., Ґріфка 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.

Форми ґендерних упереджень.

Як підставу для 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 у ситуаціях, коли поведінка чоловіків або жінок не відповідає традиційним нормам статево специфічної поведінки.
Друга форма прояву ґендерних упереджень	вербальне вираження антипатії до представників/представниць 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 ґендерних 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 викривлене сприйняття й уникнення жінок-феміністок (феміністки сприймаються іноді як непривабливі й нещасні в особистому житті жінки, які ненавидять чоловіків; «від феміністок краще триматися подалі»).
Четверта форма ґендерних упереджень	належить 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 у нестатево специфічних сферах професійної діяльності [313].

313 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], Университет Фениксу. С. 122., С. 33. URL: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Ґендерна упередженість щодо військовослужбовиць негативно впливає на процес інтеграції їх у 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 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 ґендерних стереотипів, що призводять до таких помилок у викладанні, можна розподілити так:

Проблеми мови:

- уживання у процесі викладання ґендерно упередженої мови;
- упровадження термінів, порівнянь, аналогій та метафор, які є незрозумілими всім присутнім на занятті;
- ненавмисне включення «сексизмів» до лексикону викладача.

Проблеми в оцінюванні 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 у майбутньому, що може негативно

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:

- під час організації та проведення позааудиторної роботи менше уваги приділяється курсанткам (слухачкам), які менш активні на заняттях, що негативно впливає на їхню самооцінку;
- ті курсанти (курсантки), які більшою мірою 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 у навчальних завданнях, пошуку. Очевидно, що особистісні відмінності учнів і викладачів грають роль у цих ситуаціях. Неминуче, що учні, які мають більше спільного з викладачем, отримують кращі можливості для розвитку більш тісних відносин[314].

Пропозиції щодо усунення помилок при викладанні ґендера у ВВНЗ:

Мова:

- доречно вживати фемінітиви або ж використовувати множинну форму іменників;
- викладачам необхідно уникати використання дискримінаційних висловів та сексизму під час проведення занять;
- при зверненні до тих, хто навчається, використовувати ґендерно нейтральні формулювання.

Рекомендації викладачам та викладачкам під час проведення занять:

- навчальні матеріали, які використовуються при викладанні, не повинні мати прихованих ґендерно упереджених посилань, що можуть вплинути на виникнення упередженого ставлення до військовослужбовиць (слухачок, курсанток);
- застосовувати у ході проведення занять та в навчально-методичних матеріалах більше прикладів успішної кар'єри військовослужбовиць при проходженні ними військової служби;
- уникати стереотипів та упереджень щодо можливостей військовослужбовиць, що повинно сприяти зміцненню освітнього потенціалу вищого навчального закладу сектору безпеки і оборони;
- яскравіше відображати військовослужбовиць у бойових умовах, при виконанні ними завдань на передньому краї разом з чоловіками;
- включати в методичні матеріали більше прикладів успішності військовослужбовиць у тій військовій спеціальності, з представниками якої плануються та проводяться заняття;

314 Навчання ґендеру в армії, Женевський центр з демократичного контролю над збройними силами [Teaching gender in the military: a handbook]. URL: https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook (дата звернення: 29.06.2020).

- плани проведення занять повинні забезпечувати можливість рівного доступу до якісного засвоєння матеріалу, поєднувати потреби й інтереси різних категорій тих, хто навчається;
- запобігати створенню несприятливої атмосфери щодо активної участі курсантів/ок (слухачів/ок) у ході занять шляхом використання специфічних вербальних та невербальних засобів комунікації;
- контроль власних упереджень (підтримка поведінки військовослужбовців як більш «розумних» сприяє тому, що військовослужбовиці вимушені задовольнятися роллю статистів при проведенні занять); більш висока активність курсантів, ніж курсанток, сприяє їхньому частішому привертанню до себе уваги, заохоченню під час проведення занять та під час підбиття підсумків; контроль можливих проявів «доброзичливого» сексизму: поблажливе ставлення до військовослужбовиць під час проведення занять (особливо на практичних та польових заняттях, заняттях з фізичної підготовки)[315]; 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 ставлення до бажання військовослужбовиць перебирати на себе ролі лідерів у ході виконання навчальних завдань (бажання очолити екіпаж (розрахунок);
- урахування викладачами і викладачками постійного оцінювання тими, хто навчаються, 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 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;
- не переривати доповіді та виступи, надавати можливість кожному висловити власну думку з визначеного питання (завдання);
- у ході проведення занять у 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 у групі (наприклад, обов’язки чергового групи).

315 Олена Суслова. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ: 2018. 26 с. С. 7. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Оцінювання 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 у 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 удачі або вроди.

Доступ до викладачів та освітніх ресурсів:

- для забезпечення рівного доступу до освітніх ресурсів упроваджувати в навчальний процес навчальні середовища.

Упровадження ґендерної проблематики в 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 ставляться військовослужбовці. Подолання цього скептицизму та певних стереотипів вимагає від викладачів спрямування серйозних зусиль на роботу щодо роз'яснення ролі питань ґендерної проблематики в подальшій службовій діяльності на всіх рівнях (стратегічному, тактичному рівнях). Подібна робота потребує чіткого визначення цілей вивчення ґендерної проблематики, упровадження відповідних методик, уникнення визначених помилок у викладанні.

Для уникнення помилок та/чи їх виправлення важливо мати комплексний підхід до оцінювання ситуації у навчальних закладах СБО України. Для цього можна скористатися алгоритмом оцінювання (самооцінювання) – **Обґрунтування доцільності і можливостей урахування ґендерного компонента в навчальних закладах сектору безпеки і оборони України** (див. додаток В).

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

до розділу 5

1. А. Блікгойзер, Х. фон Барген. Готовність до ґендерного інтегрування, [Fit for Gender Mainstreaming. Angelika Blickhäuser and Henning von Bargen], Берлін, 2007 р. URL: http://www.fit-for-gender.org/webseiten/Englishversion/englishindex.htm.

2. Стражнікова І. В. Особливості формування ґендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти/Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: 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 ґендерна компетентність? [What is Gender Competence? Angelika Blickhäuser and Henning von Bargen]. URL: http://gendertoolbox.eu/toolboxEN/Downloads/5.%20Materials/Engl_PDFsMaterials/5.1.3%20What%20is%20gender%20competence_eng.pdf.

4. Інституційна трансформація, інструментарій з ґендерного інтегрування EIGE [Institutional Transformation, Gender Mainstreaming Toolkit]. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-institutional-transformation/step-9-developing-gender-equality-competence

5. Затверджені стандарти вищої освіти. URL: https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzheni-standarti-vishoyi-osviti

6. Бестік М. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева, 2011. 52 с.

7. Марценюк Т. Ґендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с. С. 8–9.

8. Суслова О. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с. С. 2–4. URL: http://wicc.net.ua/media/vykladanna_GT.pdf

9. Ганаба С. О. Дидактика у контексті цивілізаційного переходу: філософсько-методологічне обґрунтування/Філософія освіти. автореф. десерт. на здобуття наук. ступеня доктора філос. наук. Київ, 2005. 38 с.

10. Ганаба С. О. Філософія дидактики: контексти, стратегії, практики: монографія. Суми: Університетська книга, 2014. 334 с.

11. Гриценко Г. Як жінки змінили українську армію. URL: 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 ґендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Колектив авторок. Київ, 2017. 264 с. С. 9. URL: https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true

14. Мезіроу Дж. Огляд теорії трансформативного навчання. 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], K. Illeris, 2009 С. 90–105.

15. Уповноважувальна освіта/відп. ред. О. Суслова. Київ, 2006. 70 с. URL: 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. Ґендерний вимір сучасної військової освіти/Гілея. № 2. 2013. С.34–45.

20. Ґендер для медій/за редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. Київ, 2017. 217 с. С. 163.

21. Кльоцина І. С. «Компетентнісний підхід» і ґендерна освіта у вищій школі. Актуальні питання сучасної університетскої освіти: матеріали X Російсько-Американської науково-практичної конф., 14–16 травня 2007 г. Санкт-Петербург, 2007. С. 105–109.

22. Кизима І. І. Ґендерні 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. Київ: Педагогічна думка, 2016. 128 с. С. 24.

24. Ґендерні проблеми очима студентства: аналітична доповідь/Л. Гуслякова, І. Даниленко, О. Плахотнік, М. Сухомлин. Харків: Райдер, 2009. 64 с. С. 16–19. URL: https://genderindetail.org.ua/netcat_files/46/53/Ochyma_studentstva.pdf.

25. Ґендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова: Заповіт, 2016. 232 с. URL: http://www.nbuv.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], Университет Фениксу, 2008 р. С. 122., С. 33. URL: 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 таймз 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 ґендерних відносин військовослужбовців дійсної служби, Девіс Л., Ґріфка 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], Университет Фениксу. С. 122., С. 33. URL: http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.565.1775&rep=rep1&type=pdf

31. Навчання ґендеру в армії, Женевський центр з демократичного контролю над збройними силами [Teaching gender in the military: a handbook] URL: https://www.dcaf.ch/teaching-gender-military-handbook.

ГЛОСАРІЙ

Ґендер — це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками; ґендер – це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок»[316]; «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»[317]; Соціолог Ентоні Ґіденс, наприклад, так трактує ґендер: «Ми вживаємо термін стать, коли йдеться про прикметні фізичні ознаки людського тіла, і термін ґендер у випадку психологічних, соціальних та культурних відмінностей між чоловіками й жінками. Різниця між статтю і ґендером має фундаментальний характер, бо багато відмінностей між чоловіками й жінками мають небіологічне походження»[318].

Ґендерна експертиза — це система заходів щодо встановлення відповідності стандартам, нормам ґендерної рівності в 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.

Ґендерна компетентність керівника СБО — це комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки військового лідера, спрямованих на реалізацію принципу ґендерної рівності в СБО. Ґендерна компетентність містить:

- знання про ґендерну політику і ґендерно-політичні стратегії;
- знання про інструменти і практики використання ґендерного підходу;
- навички використання ґендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для усіх співробітників організації або особового складу підрозділу.

Ґендерна метафора — фігура перенесення фізичних чи духовних властивостей «жіночості» або «чоловічості» на речі, не пов'язані зі статтю *(мужні вчинки, вічна жіночість).*

316 Ґендерне навчання військовослужбовців : посібник [Teaching Gender in the Military: a Handbook]. Женева: DCAF; PfPC, 2016. 214 с., С. 45. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukranian_0.pdf (дата звернення: 04.07.2020).

317 Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с. С. 11.

318 Е. Ґіденс. Соціологія. Київ: Основи, 1999. 726 с. С. 119.

Ґендерна оцінка	*(англ. мовою – gender evaluation)* оцінка, що застосовується як метод ґендерного інтегрування, який охоплює проблеми ґендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування[319.]
Ґендерна 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.
Ґендерна роль	це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов'язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати відповідно до системи рольових очікувань суспільства щодо маскулінності та фемінності, сформованих на даному етапі соціокультурного розвитку.
Ґендерна 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 ґендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних[320].
Ґендерне бюджетування	*(англ. мовою – gender budgeting)* інтеграція ґендерних питань у бюджетний процес, що передбачає ґендерно орієнтовану оцінку бюджетів, включення ґендерної перспективи на всіх рівнях бюджетного процесу, та переструктурування доходів та витрат з метою сприяння ґендерній рівності[321].
Ґендерне інтегрування	*(англ. мовою – gender mainstreaming)* це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямах політики і в усіх діях.
Ґендерне планування	*(англ. мовою – gender planning)* проактивний підхід до планування, який розглядає ґендер як ключову змінну/критерій, і має на меті інтегрувати чіткий ґендерний вимір у політику чи дію (ініціативу/захід)[322].
Ґендерний 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 ґендерними 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[323].

319 Ґендерна оцінка, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1176 (дата звернення: 04.07.2020).

320 Ґендерна статистика та показники, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1221 (дата звернення: 04.07.2020).

321 Ґендерне бюджетування, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1158 (дата звернення: 04.07.2020).

322 Ґендерне планування, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1198 (дата звернення: 04.07.2020).

323 Інструкція щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 року № 86.

Ґендерний аудит	*(англ. мовою – gender audit)* оцінка рівня ефективності інституціоналізації ґендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах[324].
Ґендерний моніторинг	*(англ. мовою – gender monitoring)* процес, що вимагає включення ґендерної 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[325].
Ґендерні стереотипи	соціально і культурно зумовлені узагальнюючі уявлення про типові риси представників чоловічої та жіночої статі.
Ґендерні упередження	це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка, стосовно представників/представниць іншої статі.
Ґендерно орієнтована етика	це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок та чоловіків.
Ґендерні стереотипи	соціально і культурно зумовлені узагальнюючі уявлення про типові риси представників чоловічої та жіночої статі.
Ґендерно-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[326].
Ґендерно чутливе середовище	враховує особливості життя жінок і чоловіків, прагне долати нерівності і просувати ґендерну рівність в усіх аспектах і для всіх груп.

324 Ґендерний аудит, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1145 (дата звернення: 04.07.2020).

325 Ґендерний моніторинг, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1188 (дата звернення: 04.07.2020).

326 Порядок проведення ґендерно-правової експертизи: постанова Кабінету Міністрів Українивід 28 листопада 2018 р. № 997.

Ґендерно 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[327].
Ґендерно 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 чоловіками за різними соціальними та економічними ознаками і є однією з вимог у отриманні ґендерної статистики[328].
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 ґендерними індикаторами	*(англ. мовою – gender procurement)* запровадження вимог дотримання принципу ґендерної рівності при здійсненні державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування ґендерної рівності[329].
Інтолерантні ґендерні комунікації	комунікації, що спрямовані на приниження гідності людини або спільнот, невизнання права бути «іншим»; демонстрація переваг власної ціннісної (зокрема ґендерної) системи над іншими.
Консультація із зацікавленими сторонами в ґендерних 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: (a) кращого визначення питань, що розглядаються; (b) вибору між різними типами позицій з питань; та (c) досягнення консенсусу. Консультації із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг[330].

327 Бестік М. Ґендерне самооцінювання: посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції. Женева: ДКЗС, 2011. 57 с.

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

328 Дані, розділені за статтю, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1366 (дата звернення: 04.07.2020).

329 Закупівлі за ґендерними індикаторами, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1201 (дата звернення: 04.07.2020).

330 Консультація із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах, методи та інструменти EIGE. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-stakeholder-consultation (дата звернення: 04.07.2020).

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 поданий трьома категоріями: ґендерна метафора, ґендерні стереотипи, сексистські висловлювання.

Модель «дійсної рівності»

складається з:
• рівності можливостей;
• рівності в доступі до можливостей;
• рівноцінності результатів[331].

Дана модель побудована на концепції, відповідно до якої формальна рівність, про яку часто згадується в ґендерно 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[332].

Навчання з ґендерної рівності

(англ. мовою – gender equality training) будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з ґендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб'єктів) та формування їх ґендерної компетентності і сприяння включенню цілей ґендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях[333].

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»[334].

331 Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: http://wicc.net.ua/media/convention_cedaw_plus_04.pdf (дата звернення: 04.07.2020).

Об'єднані нації сьогодні [The United Nations Today]. URL: www.un.org/ar/geninfo/pdf/UN.today.pdf (дата звернення: 04.07.2020).

332 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). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/conv (дата звернення: 04.07.2020).

333 Навчання з ґендерної рівності, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1448 (дата звернення: 04.07.2020).

334 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: http://zakon4.rada.gov.ua (дата звернення: 04.07.2020).

Оцінка ґендерного 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[335].
Підбурювання до дискримінації	вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками[336].
Підвищення рівня ґендерної 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[337].
Пособництво в дискримінації	будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації[338].
«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.

335 Оцінка ґендерного впливу, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1180 (дата звернення: 04.07.2020).

336 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: http://zakon4.rada.gov.ua (дата звернення: 04.07.2020).

337 Підвищення рівня ґендерної обізнаності, словник та тезаурус EIGE. URL: https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1146 (дата звернення: 04.07.2020).

338 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17 (дата звернення: 04.07.2020).

Рівні права жінок і чоловіків	це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.
Сексизм	упереджене ставлення, дискримінація людини за ознакою статі чи ґендерною ідентичністю[339]. **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 ґендерних стереотипах, упередженнях і в різний спосіб конструюють ґендерну 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[340].
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 ґендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи[341].
Утиск	небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери[342].

339 Словник ґендерних термінів, уклад. Шевченко З. В., Черкаси: Чабаненко Ю., 2016. URL: http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html (дата звернення: 04.07.2020).

340 Резолюція Ради Безпеки ООН 1960 (2010) S/RES/1960, ухвалено 16 грудня 2010 р.

341 Трансформація інституції (організації), методи та інструменти EIGE. URL: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/institutional-transformation (дата звернення: 04.07.2020).

342 Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України № 1263-VII від 13.05.2014. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17 (дата звернення: 04.07.2020).

ДОДАТОК А

Ґендер і стратегія управління надзвичайними ситуаціями

Вступ

Муніципальна асоціація Вікторії (MAB), Австралія, розробила стратегію урахування ґендерної складової у випадках надзвичайної ситуації. Стратегія спрямована на зменшення негативних наслідків ґендерно 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, щоб залишатися та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними результатами. Для того, щоб позитивно вплинути на такі результати, потрібно враховувати та розглянути вплив ґендерних ролей та відмінностей.

Стратегія MAB допоможе радам покращити розуміння ґендерних відмінностей та враховувати ґендерні аспекти при застосуванні стратегій подолання надзвичайних ситуацій, планування, прийняття рішень та надання послуг.

Передумови

Жінки та чоловіки переживають стихійні лиха по-різному. Ґендерні особливості часто впливають на те, як люди сприймають, що є ризикованим, хто приймає рішення і як ми отримуємо підтримку чи допомогу внаслідок стихійних лих.

Австралія спрямовано досліджує вплив ґендерних 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 унаслідок стихійних лих;
- чоловіки частіше помирають у повенях та пожежах, ніж жінки;
- чоловіки сильно впливають на рішення, щоб залишатись та захищати будинки під час пожежі, іноді з трагічними результатами;
- чоловіки в 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;

- загалом 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 в 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 ґендерні 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 містять:

- ґендерну сліпоту, тобто однакове поводження з чоловіками і жінками, коли для досягнення бажаних результатів можуть знадобитися різні підходи;
- брак знань та розуміння ґендерних відмінностей;
- брак знань про заходи, які можуть бути вжиті для включення ґендерних 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 такі небезпеки, як пожежі, усе 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 урахування 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. Неврахування ґендерної складової у процесі прийняття рішень, планування, розробки політики та надання послуг призведе до ґендерних упереджень та несправедливості.

Інтеграція ґендерних аспектів у процес прийняття рішень, розробку політики та надання послуг може принести низку переваг громадам та радам:

- зменшення ризику небезпечних наслідків для сімей та громади під час надзвичайних ситуацій;

- більш ефективне та дієве використання ресурсів унаслідок кращого спрямування програм, комунікацій, послуг тощо;
- зниження рівня насильства в сім'ї;
- зниження рівня ризику при надзвичайних ситуаціях;
- більш рівноправна й 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 ґендерними показниками. Стратегія була схвалена комітетом MAV 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, ефективною та продуманою так, 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 ґендерно сліпих практик у діяльності органів місцевого самоврядування шляхом інтеграції ґендерних аспектів у планування дій у надзвичайних ситуаціях, прийняття рішень, розроблення політики та надання послуг.

Завдання

- Ґендерні відмінності розглядаються та відображаються у 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 ґендерних відмінностей при плануванні управління надзвичайними ситуаціями, прийнятті рішень, розробці політики та надання послуг.

Шляхи вирішення

- співпраця з представниками місцевих громад щодо цієї стратегії;
- аналіз можливості залучення місцевої громади та включення ґендерних питань до планування дій у надзвичайних ситуаціях, прийняття рішень, розробки політики та надання послуг;
- аналіз доступних даних для поглиблення розуміння ґендерних відмінностей, ролей і очікувань, які можуть вплинути на планування, підготовку, мінімізацію наслідків та відновлення після надзвичайних ситуацій;
- визначення сфери діяльності місцевої громади, спрямованої на задоволення ґендерних стратегій, а також підготовка та поширення інформації та посібників для громад з питань урахування ґендерного аспекту в надзвичайних ситуаціях;
- розробка підходів для забезпечення урахування ґендерних стратегій у діяльності місцевих органів влади;
- періодичне оцінювання результатів або відповідних застосованих показників для визначення успішності проєкту. Оцінювювання стратегії та внесення обґрунтованих змін, якщо потрібно.

Діяльність

1 Співпраця з представниками місцевої громади щодо впровадження цієї стратегії містить:

- інформування громади за допомогою щотижневого оновлення програми, розробки стратегії;
- отримання відгуків від зацікавлених громад;
- створення референтної групи, зацікавленої у залученні до розробки та пілотування проєктів у власній громаді.

2 Аналіз поточного залучення та включення ґендерних аспектів у планування щодо управління надзвичайними ситуаціями, прийняття рішень, розробки політики та надання послуг містить:

- використання наявної інформації, уключаючи посилання на стать, у чинних планах, стратегіях та процесах;

- ознайомлення з відповідними дослідженнями та практиками з ґендерних питань щодо надзвичайних ситуацій для визначення та розуміння проблеми та стратегії.

3 Аналіз доступних даних для поглиблення розуміння ґендерних відмінностей, ролей та очікувань, які можуть вплинути на планування, підготовку, мінімізацію наслідків та відновлення після надзвичайних ситуацій, може враховувати:

- вивчення відповідних тематичних досліджень та статистики, включно з даними з розподілом за статтю, на державному, національному та міжнародному рівнях;
- визначення сфер діяльності громади, спрямованих на впровадження ґендерних стратегій, а також підготовка та поширення інформації та посібників для громад з питань ґендерних аспектів надзвичайних ситуацій реалізуються шляхом:
- консультування з органами місцевого самоврядування для виявлення прогалин у знаннях;
- використання результатів, указаних у п. (і), та визначення пріоритетних напрямів, на які поширюється мета;
- дослідження національних та міжнародних стратегій передового досвіду;
- розробки довідкового бюлетеня з питань ґендерних аспектів надзвичайних ситуацій із зазначенням основних ґендерних концепцій, відповідних тематичних досліджень та швидких кроків, які рада може зробити для включення ґендерної складової у процес управління надзвичайними ситуаціями.

4 Розробка підходів для забезпечення застосування ґендерних стратегій у діяльності місцевих органів влади передбачає:

- включення питань ґендерних аспектів та різноманітності до порядку денного на засіданнях форумів та зустрічей, присвячених управлінню надзвичайними ситуаціями на рівні громад, які організовані за ініціативою МАВ;
- включення вимоги щодо подання даних з розподілом за статтю у рамках заходів з управління надзвичайними ситуаціями.

5 Періодичне оцінювання результатів або відповідних застосованих показників для визначення успішності проєкту. Оцінка стратегії та внесення за необхідності обґрунтованих змін містить:

- розробку ефективної та простої процедури оцінювання або інтеграцію елемента оцінки в інший процес оцінювання;
- розробку способів вимірювання результатів або визначення відповідних показників, які допоможуть визначити результати, якщо безпосереднє вимірювання є неможливим;
- 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 ґендерно чутливого середовища в Державній прикордонній службі України

Анкету розроблено для оцінювання розуміння керівниками і керівницями чутливості до ґендерної проблематики в контексті управлінського менеджменту в умовах ВВНЗ, а також визначення рівня їх свідомого ставлення до ґендерних питань із урахуванням рекомендацій щодо проведення опитування керівництва закладів сектора безпеки, що запропоновано в Посібнику щодо проведення самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектору правосуддя[343].

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 ґендерно чутливого середовища (належний рівень організаційної, інституційної, корпоративної культури) є визначальними для успішного здійснення управлінської діяльності офіцерів-прикордонників.

Для проведення емпіричного вивчення використано 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 оцінювання ними значущості здатності створювати ґендерно чутливе середовище в площині професійної компетентності сучасного керівника сектору безпеки і оборони.

З урахуванням того, що для успішного створення ґендерно 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 ґендерно 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

343 Бестік Меган. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева: ЦКЗС, 2011 р. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

(наприклад, участь в експертизі щодо вирішення аналогічних завдань у соціологічних дослідженнях з ґендерної 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[344].

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[345].

З урахуванням рекомендацій[346] для оцінювання компетентності експертів використано методи взаємних рекомендацій, самооцінки, аргументованості та анкетних даних.

Коефіцієнт взаємних рекомендацій обчислено за формулою

$$K_j^{вз} = \frac{x_j}{\sum_{j=1}^{m} x_j},$$

де $x_j = \sum_{i=1}^{m} x_{ij}$ – індивідуальний рейтинг кандидата в експерти;

x_{ij} – кількість виборів;

m – кількість кандидатів в експерти.

Відповідно до даних методу взаємних рекомендацій, серед кандидатів в 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 ґендерно сприятливого середовища підрозділу.

Було проведене анонімне анкетування командирів підрозділів щодо розуміння, оцінювання ними значущості для керівника здатності створювати ґендерно 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**[347]).*

344 Адольф В. О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя/Педагогіка. 1998. № 1, с. 31.

345 Абрамов В. В., Чугунова Е. С. Комунікативні особливості керівника/Комплексна соціально-психологічна методика вивчення особистості інженера; під ред. Е. С. Чугунової. Ленінград: Вид-во Ленінградського ун-ту, 1991. С. 81–91.

346 Аверченко Л. К. Психологія та педагогіка. Москва-Новосибірськ, 2000. 200 с.

347 Бестік М. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева : ЦКЗС, 2011. 52 с. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Здатність керівника створювати ґендерно чутливе середовище як складова професійної компетентності

Опитувальник

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. *Пояснить, будь ласка, поняття:*
   - *«ґендер»;*
   - *«стать».*
5. *Поясніть, будь ласка, вираз «ґендерно чутливе середовище».*
6. *Розкрийте, будь ласка, зміст поняття «відповідальність керівника за організаційну (інституційну) культуру ґендрно 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 ґендерно чутливого середовища?*
8. *Чи є ґендерні стереотипи та дискримінація поширеними в підрозділі, яким Ви керуєте?*
9. *Що, на Ваш погляд, означає вираз «професійна ґендерна компетентність керівника»?*
10. *Чи є сексуальні домагання загальною практикою у підрозділі? (Так / Ні).*
11. *Які, на Ваш погляд, особистісні характеристики є показником здатності керівника створювати ґендерно чутливе середовище в секторі безпеки і оборони?*
12. *Чи маєте Ви зобов'язання як керівник щодо дотримання ґендерної 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 ґендерної нерівності на робочому місці (наприклад, неповажні комп'ютерні заставки, плакати, жарти, невживання фемінітивів, де це необхідно) і яким чином? Наведіть, будь ласка, приклади.*

15. *Чи вважаєте Ви, що здатність створювати ґендерно 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 ґендерно чутливе середовище?*

17. *Охарактеризуйте, будь ласка, офіцера, який чи яка ніколи не зможе бути успішним керівником через ґендерні 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 ґендерна політика, інтегрується ґендерна тематика в освітній процес. Чи весь підпорядкований Вам персонал знає про це? (Так / Ні).*

20. *Які відмінності є між поглядами жінок і чоловіків щодо ґендерних питань у підрозділі?*

21. *Яку інформацію отримують нові співробітники/новобранці про зобов'язання установи щодо забезпечення ґендерної 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	
	Кіль-кість	%	Кіль-кість	%	Кіль-кість	%
Мають вчене звання «професор»	4	23,53%	3	9,09%	7	14%
Мають вчене звання «доцент»	10	58,82%	6	18,18%	16	32%
Не мають вченого звання	3	17,65%	24	72,73%	27	54%
Мають науковий ступінь «доктор наук»	5	29,41%	4	12,12%	9	18%
Мають науковий ступінь «кандидат наук»	11	64,71%	11	33,33%	22	44%
Не мають наукового ступеня	1	5,88%	18	54,55%	19	38%
Мають стаж на керівних посадах більше 20 років	2	11,76%	4	12,12%	6	12%
Мають стаж на керівних посадах 16–20 років	3	17,65%	3	9,09%	6	12%
Мають стаж на керівних посадах 11–15 років	6	35,29%	11	33,33%	17	34%
Мають стаж на керівних посадах 6–10 років	5	29,41%	10	30,30%	15	30%
Мають стаж на керівних посадах менше 5 років	1	5,88%	5	15,15%	6	12%

Результати аналізу відповідей на запитання анкети свідчить, що всі опитані вважають, що в підрозділах, якими вони керують, абсолютно відсутні ґендерні стереотипи **(пункт 8)**.

Аналогічно на запитання **пункту 10** «Чи є сексуальні домагання загальною практикою у підрозділі?» усі опитані дали негативну відповідь.

Одностайними були відповіді і на запитання 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 відповіли позитивно.

Ствердно респонденти також відповіли 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 ґендерно 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 відповіли: «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 ґендерна політика, інтегрується ґендерна тематика в освітній процес **(пункт 19)**.

Також усі опитані ствердно відповіли на запитання **пункту 12** «Чи маєте Ви зобов'язання як керівник щодо дотримання ґендерної рівності в підрозділі?» (49 осіб відповіли «так», 1 особа «так, дотримуюсь принципу рівності».

На запитання **пункту 14** «Чи припиняються, чи допускаються у Вашому підрозділі прояви ґендерної нерівності на робочому місці (наприклад, неповажні комп'ютерні заставки, плакати, жарти, невживання фемінітивів, де це необхідно) і яким чином? Наведіть, будь ласка, приклади» відповіді розподілились у такий спосіб:

- жінкам не місце в армії – 2 особи (усі чоловіки) – 4%.
- у підрозділі прояви ґендерної нерівності на робочому місці – 48 осіб – 96%.

На запитання **пункту 4** «Поясніть, будь ласка, поняття «ґендер» і «стать» переважна більшість респондентів 44 особи, зокрема 16 жінок та 28 чоловіків, відповіли однаково, а саме:

- Ґендер – це, на думку опитаних, соціальне поняття, що 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 так:

Пункт 5. Поясніть, будь ласка, вираз «ґендерно чутливе середовище».

22% – 11 опитаних не відповіли на це запитання;

інші висловили такі варіанти відповідей:

- середовище, де можуть виникати конфлікти на базі ґендерних розбіжностей – 16 осіб – 32%;
- середовище, у якому жінки є рівноправними партнерами з чоловіками в будь-якій сфері діяльності – 13 осіб – 26%;
- середовище, у якому розуміють, поважають і підтримують один одного та допомагають реалізувати свої здібності – 6 осіб – 12%;
- середовище, у якому відсутні ґендерні 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 (інстутиційну, корпоративну) культуру ґендерно чутливого середовища»:

- культивування керівником прав людей різних статей у службових відносинах – 12 осіб – 24%;
- круглі столи, ґендерна програма – 12 осіб – 24%;
- керівник відповідає за дотримання прав людини та реалізацію ґендерної політики – 9 осіб – 18%;
- підтримання ґендерного балансу – 8 осіб – 16%;
- персональна відповідальність керівника за постійний моніторинг і підтримання ґендерно 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 ґендерно чутливого середовища?

- так, це обов'язково – 29 осіб – 58%;
- лише загальних недостатньо, обов'язковими є спеціальні здібності та уміння створити ґендерно 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 ґендерна компетентність керівника»?

- те, що пов'язане з професійною діяльністю керівника – 21 особи – 42%;
- поєднання професіоналізму з ґендерною компетентністю – 14 особи – 28%;
- ефективна компетентність керівника в 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 ґендерно 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 ґендерно чутливе середовище в секторі безпеки і оборони?

- обізнаність у питаннях ґендерної 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;
- уміти помічати й адекватно оцінювати ситуації ґендерної нерівності, не проявляти ґендерної дискримінаційної практики;
- уміння 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 «ґендерно чутливе» середовище”?

- рівне ставлення до всіх незалежно від статі – 7 осіб – 14%;
- керівник, який здатен відповідно до професійної ґендерної компетентності створювати ґендерно чутливе середовище – 43 особи – 86%.

Пункт 17. Охарактеризуйте, будь ласка, офіцера, який чи яка ніколи не зможе бути успішним керівником через ґендерні стереотипи.

42 опитаних – 84% не висловили свою думку з приводу даного запитання.

8 респондентів 16% висловили такі думки:

- офіцер, який порушує права однієї із статей;
- офіцер, який не може вирішувати ґендерні проблеми і конфлікти;
- прихильник дискримінації, підтримує ґендерну нерівність, прагне влади, недовіра до жінок під час виконання ними професійних завдань;
- нахабний, непорядний, непримиримий до протилежної статі;
- неготовий до самовдосконалення;
- офіцер, який не поважає думку людини іншої статі; невихований тощо;
- офіцер, який через ґендерні упередження вважає, що ґендерні стереотипи є традиційними та не бажає розуміти важливість проблеми для усього 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 ґендерної рівності та прав людини?

- ознайомлюються з Положенням про підрозділ Національної академії з питань ґендерної політики – 3 особи – 6%;
- бесіда щодо недопущення ґендерної дискримінації – 2 особи – 4%;
- щодо забезпечення ґендерно чутливого середовища – 3 особи – 6%;
- інформацію щодо інтеграції ґендерної тематики в освітній процес – 4 особи – 8%;
- про впровадження ґендерної рівності у військових колективах – 38 осіб – 76%.
- проходять ґендерне навчання за дистанційною формою – 100%.

(Довідково. З 2017 року в НАДПСУ активно інтегрується ґендерна тематика в освітній процес, усі виховні заходи, що проводяться із курсантами – майбутніми офіцерами-прикордонниками, які керуватимуть підлеглими в позаурочний час, також передбачають обов’язкове врахування ґендерної складової та сприяють формуванню у курсантів належного рівня ґендерної компетентності).

ДОДАТОК В

В.1. Розвиток ґендерної компетентності. Практичні рекомендації

Візія Збройних Сил України визначає ґендерну рівність – забезпечення рівними можливостями, правами та обов'язками чоловіків та жінок під час проходження військової служби[348].

У закладах вищої освіти (вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах закладів вищої світи, закладах вищої освіти структур сектору безпеки і оборони України) до змісту курсу суспільно-гуманітарних дисциплін рекомендується включити:

І. ЛЕКЦІЙНІ ЗАНЯТТЯ.

Тема: Нормативно-правові основи ґендера.

Навчальні питання:

1. Засади ґендерної політики.
2. Міжнародні документи з утвердження ґендерної рівності.
3. Державна політика та нормативно-правова база щодо забезпечення ґендерної рівності.

Тема: Особливості забезпечення ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.

Навчальні питання:

1. Специфіка реалізації принципу ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.
2. Ґендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу працівників сфери безпеки і оборони України.
3. Особливості утвердження ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України в умовах військового конфлікту та постконфліктної ситуації.

Тема: Дослідження ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони України.

Навчальні питання:

1. Види та прояви ґендерної дискримінації у секторі безпеки і оборони.
2. Види та прояви ґендерно зумовленого насильства.
3. Методологія проведення ґендерного аналізу.

348 Візія Збройних Сил України. URL: http://www.mil.gov.ua/news/2020/01/11/viziya-generalnogo-shtabu-zs-ukraini-shhodo-rozvitku-zbrojnih-sil-ukraini-na-najblizhchi-10-rokiv/?fbclid=IwAR1qJvSh6MMCT5q9M6lingbda9uSWmXNsrNLrGa9055fqnQnwZsWvYcH4tk (дата звернення: 29.06.2020).

II. СЕМІНАРСЬКІ ТА ГРУПОВІ ВПРАВИ (ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ)

Тема: Формування методичних навичок та умінь керівників щодо утвердження та забезпечення ґендерної рівності в структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Застосування положень міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності в професійній діяльності.
2. Застосування положення міжнародного та національного законодавства з утвердження ґендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту та постконфліктної ситуації.
3. Аналіз ситуації з дотримання ґендерної рівності у своїй професійній сфері.

Тема: Формування методичних навичок та умінь керівників щодо визначення успіхів та проблем у досягненні ґендерної рівності в структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Визначення успіхів та проблем у досягненні ґендерної рівності в професійній діяльності.
2. Визначення ґендерних 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 ґендерно зумовленого насильства та дискримінації, реагування та надання допомоги постраждалим у структурних підрозділах сектору безпеки і оборони України

Навчальні питання:

1. Визначення видів ґендерно 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 ґендерних якостей

Навчальні питання:

1. Формування цінностей ґендерної рівності, толерантності та ненасильства.
2. Формування та вдосконалення неприйнятного ставлення до сексизму, ґендерно зумовленого насильства, ґендерної дискримінації.

3. Розвиток розуміння власної відповідальності за утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві.
4. Формування готовності звернутися за допомогою у випадках виявлення ґендерно зумовленого насильства чи ґендерної дискримінації на службі.
5. Формування готовності підтримати колег/колежанок, які постраждали від ґендерно зумовленого насильства чи ґендерної дискримінації.
6. Формування готовності дотримуватись положень кодексу етичної поведінки, особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму та ґендерної дискримінації.
7. Формування готовності бути ґендерно 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 й офіцерського складу) доцільно передбачити декілька занять із зазначеної вище тематики. Їх мають проводити радники/радниці керівників (начальників) ВВНЗ або інші компетентні особи з ґендерних питань.

Також вважається за доцільне запропонувати впроваджувати курси «Ґендерна рівність та основи ґендерної політики» у систему дистанційного навчання. Мається на увазі – створення онлайн-курсів з ґендерної тематики та включення їх до єдиної бази, куди матимуть доступ представники різних ЗВО сектору безпеки і оборони України.

ПРИКЛАДИ РОЗВИТКУ ҐЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

І. 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 серед визначених навчальних дисциплін одне із чільних місць займає фізичне виховання та спеціальна фізична підготовка. Вона організовується та проводиться відповідно до вимог освітянських документів, а також вимог керівних документів Міністерства оборони України. Насамперед, це Настанови з фізичної підготовки в Збройних Силах України (надалі – НФП).

Аналіз НФП різних періодів щодо забезпечення ґендерної 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)[349]

Керівні документи з фізичної підготовки	Положення документа (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
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
Погляд авторів [7]	50–55	50–55 (100%)	50–55 (100%)	0,0

З табл. В.1.1 зрозуміло, що в чинних керівних документах наявні різні вимоги до жінок і чоловіків, а також обмежений перелік фізичних вправ для осіб жіночої статі (перевищення кількості фізичних вправ для військовослужбовців порівняно з кількістю вправ для жінок у 2,5 рази в Збройних Силах України в системі фізичної підготовки особового складу).

349 Сухорада Г. І., Тверітнєв В. І., Філін В. Г. Забезпечення ґендерної рівності щодо змісту фізичної підготовки особового складу//Актуальні наукові дослідження в сучасному світі. Переяслав-Хмельницький, 2019. Вип. 5(49), ч. 3. С. 158–163.

Водночас спостерігається позитивна динаміка змін щодо кількості фізичних вправ для військовослужбовиць 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 чинною Тимчасовою настановою з фізичної підготовки в Збройних Силах України (ТНФП–2014), затвердженою наказом Генерального штабу Збройних Сил України від 11.02.2014 № 35[350].

Наразі в проєкті НФП, яку планується затвердити наказом Міністерства оборони України в 2020 році та подати на державну реєстрацію до Міністерства юстиції, передбачається забезпечення ґендерної рівності щодо можливості жінок виконувати всі визначені фізичні вправи для чоловіків, а також достатній перелік фізичних вправ жінкам для вирішення завдань фізичного виховання та спеціальної фізичної підготовки у ВВНЗ та ВНП ЗВО. На думку фахівців, кількість вправ має бути однаковою, адже немає ніяких юридичних підстав для наявної різниці.

Такий стан справ дозволяє розвивати фізичні якості в студенток, курсанток та слухачок, але фізичних вправ для формування військово-прикладних рухових навичок, умінь та спеціальних якостей для них визначено не в достатній кількості (табл. В.1.2).

ТАБЛИЦЯ В.1.2

Порівняльний аналіз положень керівних документів щодо змісту фізичної підготовки особового складу Збройних Сил України та Держспецзв'язку (для осіб жіночої статі)[351]

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	-	-	+	-	-	-
	Стрибки зі скакалкою	-	-	+	+	-	-
	Комплексна координаційна вправа*	-	-	+	-	-	-

350 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

351 Вправи, які помічені знаком * (зірочка), призначені для військовослужбовців льотного складу Повітряних Сил Збройних Сил України.

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 10х10 м)	+	+	+		+	+
Витривалість	Біг на 200 м (човниковий біг 2х100 м або 4х50 м)	-	-	+	+	-	-
	Біг на 400 м (човниковий біг 4х100 м)	-	-	-	+	-	-
	Біг на 1 км	+	+	+	+	+	+
	Біг на 2 км	-	-	+	+	-	-
	Плавання на 100 м у спортивній формі	+	+	+	+	+	+

Спеціальні якості, військово-прикладні рухові навички та вміння	**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* [352]	-	-	+	-	-	-

352 Тренажер для тренування вестибулярного апарату

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 вміння у подоланні перешкод	Загальна контрольна вправа на смузі перешкод	-	-	+	+	-	-
Військово-прикладні рухові навички та вміння плавання	Плавання в обмундируванні зі зброєю	-	-	+	+	-	-
Військово-прикладні рухові навички та вміння рукопашного бою	Рукопашний бій (прийоми бою без зброї)	-	-	-	+	-	-
Військово-прикладні рухові навички та вміння 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 в жінок із визначених фізичних вправ використовуються тільки стрибки зі скакалкою[353]. Невикористання можливостей інших вправ, на думку фахівців, значно послаблює можливості розвитку координаційних здібностей особового складу осіб жіночої статі[354].

Розвиток та вдосконалення силових якостей осіб жіночої статі проводиться шляхом застосування: комплексної силової вправи, згинання та розгинання рук в упорі лежачи, ривка гирі 8 кг[355], що, на погляд авторів, не дозволяє використовувати можливості інших вправ для розвитку сили жінок[356].

Швидкісні якості в жінок розвиваються та вдосконалюються включенням у процес навчання вправ: біг на 100 м (човниковий біг 10х10 м)[357]. Фахівці вважають, що такої кількості вправ недостатньо для ефективного розвитку швидкості особового складу жінок і чоловіків. Важливо вивчати питання щодо збільшення кількості вправ, серед яких ефективними можуть бути: біг на 30 та 60 м, стрибки в довжину з місця та з розбігу тощо[358].

Витривалість (загальну та спеціальну) у жінок розвивають та вдосконалюють за допомогою вправ з бігу на 200 м (човникового бігу 2х100 м або 4х50 м), 400 м (човникового бігу 4х100 м), бігу на 1 і 2 км, лижних гонок на 3 і 5 км, плавання на 100 м у спортивній формі[359]. Наявний перелік фізичних вправ для чоловіків дозволяє розширити вибір засобів розвитку та вдосконалення витривалості і для жінок[360].

Ще гірший стан справ в керівних документах стосовно наявності фізичних вправ щодо розвитку спеціальних якостей та військово-прикладних навичок і вмінь для осіб жіночої статі[361]. Це означає, що спеціальна спрямованість фізичної підготовки особового складу жінок реалізовується на практиці не повною мірою, що суперечить концепції фізичної готовності (цільовій установці, завданням та принципам) фізичної підготовки[362].

353 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 014. 157 с.

354 Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/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.

355 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

356 Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/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.

357 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

358 Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/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.

359 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

360 Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/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.

361 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

362 Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/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.

Слід зауважити, що в той же час для військовослужбовців-чоловіків цей показник становить 21,4%[363].

Особовий склад жінок Збройних Сил України певною мірою 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. Отже, освітній процес особового складу курсанток, студенток, слухачок за своїм змістом являє собою переважно загальну фізичну підготовку, яка складається 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[364].

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[365]. Керівні документи з фізичної підготовки Збройних Сил України останнього 30-річчя вказують на прогрес у розвитку її змісту для осіб жіночої статі[366]. 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 питань фізичної підготовки військовослужбовиць відображає її зміст, який має консервативний підхід, тобто відображає переважно загально-фізичний її характер[367]. Завдання наукових досліджень полягає у подальшому вивченні оптимального змісту фізичної підготовки особового складу жінок.

363 Сухорада Г. І., Тверітнєв В. І. Перспективи розвитку спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки у Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України//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. Київ: НУОУ, 2018. С. 76–78.

Сухорада Г. І., Філін В. Г. Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»//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. Київ: НУОУ, 2018. С. 72–74.

364 Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014. Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

365 Там само.

366 Настанова з фізичної підготовки у Радянській Армії та Військово-Морському Флоті (НФП-87). Москва: Воєніздат, 1987. 319 с.

Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-97). Київ: МО України, 1997. 150 с.

Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП-2009). Київ: МО України, 2009. 231 с.

Тимчасова настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (ТНФП-2014). Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

367 Сухорада Г. І., Філін В. Г. Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»//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. Київ: НУОУ, 2018. С. 72–74.

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 ґендерної рівності;
- необхідність забезпечення ґендерної рівності чоловіків та жінок під час виконання фізичних вправ та занять спортом;
- забезпечення жінкам і чоловікам доступності об'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, ґендерної дискримінації під час виконання фізичних вправ, у ході спортивних змагань тощо;
- формування готовності керівників форм фізичної підготовки, їх помічників та виконавців бути ґендерно 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 ґендерної рівності, а саме:

- виконання вимог керівних документів, регламенту, правил змагань тощо;
- надання можливості виконувати визначені та доступні фізичні вправи, участі в підготовці до змагань та в 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, ґендерної дискримінації під час виконання фізичних вправ, у 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 ґендер?
Запитання на розуміння інформації	Як передати іншими словами? Як ви розумієте? Як іншими словами пояснити?	Як ви розумієте поняття ґендерна освіта?
Запитання на пошук можливостей використання, застосування інформації	У яких ще ситуаціях можна використовувати? Хто може застосовувати? Чим може бути корисне? Що може зашкодити?	Чим може бути корисною ґендерна освіта в розвитку демократичного суспільства?
Запитання на аналіз	Які основні елементи? З чого складається? До якої групи належить? Які причини? Як влаштоване? Які функції? У чому схожість (відмінність)?	Які основні засади ґендерної освіти?
Запитання на синтез	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 думаєте? Чому ви вважаєте?	Як між собою пов'язані ґендерні стереотипи та прихований навчальний план?
Запитання на оцінювання	Добре чи погано? Які переваги або недоліки? Правильно чи помилково? Ефективно чи неефективно? Чи згодні ви, що...? Чи правильно, що...?	Чи згодні ви, що ґендерна освіта здатна сприяти розвитку ґендерно чутливого соціального середовища?

ТАБЛИЦЯ В.1.4

ЗАСТОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ НА ТАКТИЧНОМУ РІВНІ[368]

Цільова аудиторія: механізований взвод (приблизно 12–15 військовослужбовців, заступник командира взводу та командир взводу.

Час: 240 хв (4 години).

Мета навчання	Інструменти оцінювання	Тип та терміни оцінювання
1. Пояснити, що означає інтегрувати ґендерний підхід у свою щоденну роботу в межах цільової групи	Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення	Формативне оцінювання під час проведення лекції, сценарію та резюме
2. Пояснити, як застосування ґендерного підходу може служити фактором підвищення боєготовності	Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення	Формативне оцінювання під час проведення лекції, сценарію та резюме
3. Диференціювати загрози безпеці чоловіків та жінок, хлопців та дівчат у конкретному місці	Рольова гра за певним сценарієм, коротка дискусія, активне обговорення	Формативне оцінювання під час проведення лекції, сценарію та резюме
4. Застосовувати ґендерний підхід у реальних ситуаціях патрулювання та взаємодії з місцевим населенням у культурно чутливому вигляді		
Результати навчання На цьому занятті солдати-чоловіки та солдати-жінки дізнаються, що означає інтеграція ґендерної перспективи для них як цільової групи, яка працює у конкретному місці виконання операцій. Вони також отримують інформацію про те, як загрози безпеці можуть відрізнятися для жінок, чоловіків, хлопців та дівчат. Крім того, вони будуть практикувати застосування ґендерного підходу в реальних ситуаціях патрулювання та взаємодії з місцевим населенням з урахуванням культурних особливостей		
Передумови діагностичної оцінки (співбесіда з керівництвом, щоб зрозуміти, як це заняття відповідає іншим темам занять для цільової аудиторії та майбутніх завдань групи)		
Методичне та матеріально-технічне забезпечення Аудиторія, учасники і учасниці рольової гри на основі сценарію (зовнішнього), матеріали для сценарію та військове спорядження		

368 Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12–14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Питання для розгляду
Розгляньте також, як ґендерний підхід втілений у системі національної військової освіти та загальної підготовки: визначте дублювання та прогалини (наприклад, внутрішні ґендерні 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
Обов'язкова підготовка
Учасники і учасниці повинні пройти попередній курс вивчення ґендерної проблематики

ТАБЛИЦЯ В.1.5

ПЛАН ЗАНЯТТЯ: ЗАСТОСУВАННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ НА ТАКТИЧНОМУ РІВНІ[369]

Час	Мета (результати навчання)	Методи навчання	Дії керівника	Методичні матеріали	Керівник
08.00–08.20	Що таке ґендерний підхід?	Інтерактивна лекція	Пояснити концепцію ґендерного підходу, використовуючи власний досвід аудиторії	Визначені посилання	Інструктор
08.20–08.50	Ґендерний підхід як фактор успіху під час виконання завдань	Короткочасні дебати	Наведіть приклади успішного впровадження питань ґендеру щодо поліпшення ефективності та запропонуйте учасникам взяти участь у мінідебатах у парах, змінюючи партнерів для обговорення кожного прикладу	Відповідні приклади для швидкої дискусії про те, як урахування ґендерних аспектів може підвищити ефективність виконання завдань	Інструктор
08.50–09.00	Перерва				

369 Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12–14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

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 ставити запитання щодо безпеки з урахуванням ґендерних ролей	Фото відповідної тематики	Інструктор
09.45–10.00	Перерва та 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 ґендерний підхід під час виконання 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 ҐЕНДЕРНИЙ ПІДХІД В ОПЕРАТИВНЕ ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ[370]

Цільова аудиторія: від майорів до підполковників, академії генеральних штабів (офіцери національних збройних сил), рівень національної академії оборони.

Час: 180 хв (3 години).

Мета навчання	Що оцінюється	Тип і терміни оцінювання
1. Розуміти ґендерні аспекти/аспекти, що стосуються оперативного планування, планування роботи персоналу	Короткі сценарії	Контрольне опитування протягом 15 хв із відведених 45 хв
2. Аналізувати та оцінювати необхідність включення ґендерних питань у процесі роботи з персоналом під час планування оперативних завдань	Вправа – аналіз тексту через обговорення у парах	Контрольне опитування протягом 20 хв із відведених 90 хв
3. Вміти розробляти план операції з урахуванням питань ґендерної проблематики	План операції. Заключна вправа	Підсумкова оцінка після виконання вправи з планування операції
Завдання заняття Урахування ґендерних аспектів підвищує оперативну та загальну ефективність виконання завдання. Це визначено також директивою НАТО Bi-SC 40-1 та Резолюцією РБ ООН 1325. Після цього заняття офіцери повинні розуміти, як ґендерні аспекти пов'язані з оперативним плануванням, уміти аналізувати та оцінювати необхідність їх урахування та готувати оперативні накази з включенням ґендерного компонента		
Попередні умови Пройти курс підготовки з ґендерних 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 DPKO/ DFA з урахування ґендерних аспектів у роботі ЗС ООН в операціях з підтримання миру; огляд ґендерних аспектів у 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 ґендерного насильства		

370 Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12–14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

ТАБЛИЦЯ В.1.7

ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТТЯ З ВКЛЮЧЕННЯ ҐЕНДЕРНИХ АСПЕКТІВ В ОПЕРАТИВНЕ ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ[371]

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 ґендерним компонентом та оперативним плануванням? Мозковий штурм у двох групах, на фліпчарті кожен записує те, що актуально для Афганістану в одній групі, та ДРК – у другій.
08.20–08.45	Актуальність ґендерного підходу для оперативного планування	Лекція/обговорення відео	Лекція/обговорення – що таке ґендер, чому і яке саме він має відношення до оперативного планування у військових операціях. Перегляд і обговорення відео щодо успіху операцій, у яких враховано ґендерні питання
08.45–09.00		Сценарій вправи	Короткі сценарії (формативне оцінювання) – робота в групах, сценарій на тактичному рівні (1–2 речення); з'ясуйте, як ґендер впливає на виконання завдань на тактичному рівні
09.00–09.10	Перерва		
09.10–09.30	Як інтегрувати ґендерну проблематику в процесі планування операції	Лекція/обговорення	Лекція/обговорення – детальний аналіз оперативного плану, конкретні приклади того, де необхідно врахувати ґендерний компонент. Приклади того, де ґендерні питання не враховані. Наприклад, жінки є просто жертвами або «жінки і діти». Обговорення корисних та чітких формулювань, що стосуються ґендерної тематики, та критеріїв покращення змісту оперативного планування
09.30–10.10		Вправа – аналіз тексту через обговорення у парах	Обговорення у групах. Роздайте учасникам обговорення по 1–2 різних абзаци з оперативного плану для того, щоб вони проаналізували, де саме потрібно врахувати ґендерні аспекти, а потім склали варіант тексту з урахуванням ґендерного компонента для включення його в оперативний план

371 Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12-14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

10.10–10.20	Перерва		
10.20–10.50		Рольова гра «Адвокат диявола» (формативна)	Рольова гра з 5-хвилинною презентацією оперативного плану, що охоплює ґендерні питання, скептично налаштованому начальнику штабу-сексисту, який грає роль адвоката диявола. Обговорення за участі тренера і членів групи та підбиття підсумків роботи
10.50–11.00	Заключна частина	Заключні зауваження (підсумкові)	Заключні зауваження, повинні узагальнити ключові моменти заняття. Укажіть, що ґендерні 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 у нього ґендерних питань

ТАБЛИЦЯ В.1.8

ІНТЕГРУВАННЯ ҐЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ОПЕРАЦІЇ[372]

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 терміни оцінювання
1. Розуміти необхідність урахування ґендерної складової у ході проведення операцій	Складання контрольного переліку документів у визначеній послідовності	Поточна оцінка протягом періоду навчання
2. Оцінювати план операції з урахуванням ґендерних аспектів	Уміння проаналізувати план операції з урахуванням ґендерного підходу	Поточна оцінка
3. Залучати до роботи штабу радника/радницю з ґендерних 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)

372 Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики, Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12–14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Завдання заняття Визначення обов’язків старших офіцерів та радників/радниць з гуманітарних питань у впровадженні ґендерних аспектів в операціях
Попередні умови Проходження курсу з комплексного оперативного планування
Необхідне обладнання Комп’ютери, фліпчарт, обладнання для відеоконференції (VTC)
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 ґендерної політики в 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. Ґендерна рівність є фундаментальною демократичною цінністю, що впроваджена в арміях усіх країн-членів НАТО та визначена у NATO Code of Condact (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 ґендерної компетентності військовослужбовців та працівників Збройних Сил України.

1.1. ГАЛУЗІ ЗНАНЬ

Дослідження шляхів актуалізації основ ґендерної політики у Збройних Силах України 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 ґендерної 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 ґендерної рівності в Збройних Силах України.

3.2. УМІННЯ

Уміння і навички застосовувати ґендерні компетенції у практичній професійній діяльності.

4. СТРУКТУРА та РЕСУРСИ

Курс являє собою окремий медіамодуль, спрямований на формування та оцінку сформованості рівня ґендерної компетентності військовослужбовців та працівників Збройних Сил України (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 в 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 онлайн-спілкування з викладачем для більш глибокого засвоєння навчального матеріалу.

6. ЗМІСТ КУРСУ

Тема 1
Ґендерна рівність як принцип розвитку демократичного суспільства

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту понять: «ґендер», «стать», «ґендерні стереотипи» «дискримінація за ознакою статі» та «ґендерна рівність»;
- аналіз категорії «ґендерна ментальність» та базових демократичних цінностей, що формують основу етичного Кодексу країн-членів НАТО.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання, компетенції з теми «Ґендерна рівність, Рівність у можливостях та рівність у правах», набудуть вміння розрізняти ґендерні 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 ґендерної рівності та пріоритетів ґендерної 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 ґендерної політики в Україні, реалізація набутих знань у практичній діяльності.

Тема 3
Нормативно-правове забезпечення принципу ґендерної рівності. Міжнародний та національний контент

Короткий опис теми:

- ознайомлення з міжнародними та національними законодавчими актами, що регламентують впровадження ґендерної 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 ґендерної рівності;
- ознайомлення з чинними практиками впровадження принципу ґендерної 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 ґендерної 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 ґендерної рівності.

Тема 4
Основи ґендерної політики. Практичний досвід впровадження принципу ґендерної рівності в політику держав-членів НАТО

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту поняття «ґендерна політика», інформація про важливість впровадження ґендерного підходу в політику та процес прийняття рішень;

- ознайомлення з практичним досвідом та етапами впровадження принципу ґендерної рівності в політику держав-членів НАТО.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання з основ ґендерної політики; будуть обізнаними щодо особливостей впровадження принципу ґендерної рівності в політику держав-членів НАТО: Франція, Австрія, Фінляндія, Литовська Республіка, Королівство Бельгія.

Тема 5
Психолого-організаційні особливості ґендерної взаємодії військовослужбовців у Збройних Силах України

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту та розкриття психологічної суті феномену та структури ґендерної взаємодії в організації;
- організація як суб'єкт і об'єкт ґендерної взаємодії;
- аналіз психолого-організаційних характеристик персоналу як суб'єкта ґендерної взаємодії у військовій організації;
- практичні аспекти ґендерної інтеграції в секторі безпеки і оборони.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання, компетенцій з теми «Психолого-організаційні особливості ґендерної взаємодії військовослужбовців у Збройних Силах України». Набудуть вмінь щодо засвоєння певних поведінкових стратегій та моделей міжособистісної взаємодії у військовій організації.

Тема 6
Ґендерна рівність у контексті завдань інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) у Збройних Силах України.

Короткий опис теми:

- ознайомлення із завданнями, силами і засобами впровадження ґендерної рівності в системі інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) у Збройних Силах України;
- отримання інформації про актуальність проблематики ґендерної рівності в системі стратегічних комунікацій Збройних Сил України;
- ознайомлення з досвідом впровадження ґендерної 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 ґендерної рівності в системі інформаційно-пропагандистського забезпечення (внутрішньо-комунікаційної роботи) у Збройних Силах України; про актуальні напрями і проблематику ґендерної рівності в системі стратегічних комунікацій Збройних Сил України. Отримають знання про напрями і технології впровадження ґендерної 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 ґендерної рівності в Збройних Силах України.

Тема 7
Ґендерний підхід у контексті військової організації. Ґендерний аналіз. Ґендерний профіль військової частини

Короткий опис теми:

- усвідомлення змісту поняття «комплексний ґендерний підхід», інформація про впровадження ґендерного підходу та принципу ґендерної рівності під час проведення моніторингу у військовій частині;
- ознайомлення з етапами проведення ґендерного аналізу; з визначеннями понять «пряма і непряма дискримінація»;
- ознайомлення з поняттям «ґендерний портрет військової частини», «складові ґендерного портрету»; з інструментами та підходами для його створення.

Набуті знання та вміння: Слухачі отримають знання щодо інструментів ґендерного підходу при створенні ґендерного портрета військової частини (організації). Сформують навички для проведення ґендерного аналізу.

7. ОЦІНЮВАННЯ

Оцінювання курсу буде здійснюватися за допомогою поточного та заключного тестування. Тестування допоможе оцінити рівень сформованості ґендерної компетентності військовослужбовців та працівників ЗС України.

7.1. Оцінювання 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. ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ

ВИЗНАЧЕНО ТАКІ РИЗИКИ:

- відсутність мотивації;
- труднощі розуміння комп’ютерного алгоритму;
- технічні проблеми з доступом до мережі Інтернету;
- відсутність попереднього досвіду практичного використання системи дистанційного навчання для формування освітніх компетенцій.

Необхідно детально проаналізувати досвід інших навчальних закладів у сфері реалізації ґендерної політики держави для розробки власного алгоритму проходження курсу.

В.3. Обґрунтування доцільності і можливостей урахування ґендерного компонента в навчальних закладах сектору безпеки і оборони України

Завдання:

- Оцінка інституційного механізму (загальна інформація про заклад вищої освіти, структуру, статистику, диференційовану за статтю тощо).
- Оцінка стану ґендерного інтегрування у закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони (успіхи, проблеми, ризики і можливості впровадження).
- Визначення можливостей і надання рекомендацій для:
  - ґендерного інтегрування у навчальний план закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони;
  - розробки багаторічної стратегії комплексного інтегрування ґендерної перспективи в освітній процес.

ТАБЛИЦЯ В.3.1
Алгоритм проведення

№		Показник виконання	Нотатки
1	2	3	4
1.	Створити і затвердити робочу групу закладу освіти	Наказ (розпорядження) керівника закладу освіти (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 закладу освіти	Таблиця чи та органограма структури закладу освіти з відображенням таких рівнів: • керівництво; • факультет; • спеціальність; • кафедра. Інше – наукова діяльність, підвищення кваліфікації, студентське/курсантське самоврядування тощо	Структуру готувати не в описовому вигляді. Це інформація для подальшого врахування у процесі аналізу. Визначені диспропорції не є обов'язковими для змін на даному етапі аналізу
4.	Підготувати статистику, диференційовану за статтю, на факультетах за спеціальностями і освітньо-кваліфікаційними рівнями	***Таблиця 1*** • Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ. • Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання. ***Таблиця 2*** • Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед викладацького складу. • Співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах	
5.	Підготувати огляд інституціоналізації ґендерної тематики в закладі освіти	***Таблиця 3а*** • Чи існує у закладі освіти базова інформація щодо ґендерних проблем, доступна для усіх? • Якщо так, тоді де вона розміщена? (Стенд/и, його місцезнаходження, розділ у бібліотеці, інтернет-ресурсах, інше) • Чи має ця інформація загальний чи спеціальний характер? • Як студенти і персонал можуть дізнатися про цю інформацію? • Чи існує стратегія розвитку закладу освіти? • Якщо так, чи містить вона ґендерну складову? • Чи призначені в закладі освіти спеціальні особи, відповідальні за інституалізацію?	

		• Якщо так, то який рівень управління вони представляють? • Чи існує у навчальному закладі план з ґендерного інтегрування? • Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінювання дієвості ґендерного інтегрування? • Які ще заходи і способи, не перелічені вище, мають місце в закладі освіти з цього питання?	
6.	Підготувати огляд загальної спроможності та компетентності з ґендерних питань	***Таблиця 3б*** • Які специфічні навички та інструментарій необхідні всьому персоналу для виконання своєї роботи, базуючись на принципах ґендерної рівності? • Що може персонал мотивувати бути більш ґендерно компетентними?	
Оцінка ситуації освітнього процесу і навчальних програм			
7.	Підготувати оцінку робочих програм навчальних дисциплін	***Таблиця 4*** • 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	
8.	Підготувати оцінку інших матеріалів навчально-методичного комплексу		Можна використати Таблицю 4 зі змінами і доповненнями, якщо вони доцільні і можливі
Загальні висновки і пропозиції			
9.	Ґендерний компонент враховано, але він спирається на ґендерні стереотипи	***Таблиця 5***	

10.	Ґендерний компонент ураховано, він базується на позиціях ґендерної рівності	***Таблиця 6***	
11.	Доцільність/ можливість урахування ґендерного компонента в змісті та структурі програм	• Якою мірою принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відображений у програмах? (Послідовно, непослідовно, фрагментарно, епізодично, ґендерний підхід не відображено зовсім). • Чи пропонуються у програмах альтернативні, більш егалітарні ґендерні моделі? Де чи як це відображено? • Чи існує можливість включення ґендерного компонента? • Які доповнення чи уточнення до змісту треба зробити щодо включення ґендерного компонента?	Структуру фінального звіту буде надано пізніше

Таблиця 1 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 4, с. 270)

№	Назва структурного підрозділу	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, що подали документи на вступ, *ж/ч, %*	Співвідношення кількості жінок і чоловіків, зарахованих на навчання, *ж/ч, %*	Примітки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Факультет 1			
	Спеціальність А			
	Курс 1			
	Курс 2			
	...			

Таблиця 2 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 4, с. 270)

№	Назва структурного підрозділу	Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед викладацького складу, *ж/ч, %*	Співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах, *ж/ч, %*	Примітки
1	**2**	**3**	**4**	**5**
	Керівництво			
	Факультет 1			
	Кафедра			
	...			

Таблиця 3 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 5, с. 270)

№	Питання інституціоналізації ґендерної тематики та загальної спроможності і компетентності з ґендерних питань у закладі вищої освіти	Відповіді на запитання	Примітки
1	**2**	**3**	**4**
За			
	Чи існує в закладах вищої освіти базова інформація щодо ґендерних проблем, доступна для всіх? ***Так/Ні***		
	Якщо так, то де вона розміщена? ***(Стенд/и, його місцезнаходження, розділ у бібліотеці, інтернет-ресурсах, інше – вказати)***		
	Чи має ця інформація загальний чи спеціальний характер? ***Так/Ні***		
	Чи є видання, які містять ґендерну тематику, підготовлені фахівцями закладу освіти з 2014 р.? ***Вказати***		
	Як студенти і персонал можуть дізнатися про цю інформацію? ***(Від кого, через які канали, регулярно чи ні, як часто – вказати)***		
	Чи призначені в закладі вищої освіти спеціальні особи, відповідальні за інституалізацію? ***Так/Ні***		
	Якщо так, то який рівень управління вони представляють? ***Вказати***		

	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 у закладі освіти план з ґендерного інтегрування? ***Так/Ні***		
	Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дієвості ґендерного інтегрування? ***Так/Ні***		
	Які ще заходи і способи, не перелічені вище, мають місце в закладі освіти з цього питання? ***Вказати***		
3б (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 6, с. 271)			
	Які специфічні навички та інструментарій необхідні всьому персоналу для виконання своєї роботи, базуючись на принципах ґендерної рівності? ***Вказати***		
	Що може персонал мотивувати бути більш ґендерно компетентними? ***Вказати***		

Таблиця 4 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 7, с. 271)

№	Складова робочої програми	Наявність ґендерного компонента, що відображає ґендерні стереотипи, *приклади*	Наявність ґендерного підходу, *приклади*	Можливість доповнення елементів ґендерного підходу, *пропозиції*	Примітки
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
	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				

Таблиця 5 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 9, с. 271)

Головна ознака навчального матеріалу:
ґендерний компонент відображає ґендерні стереотипи

Прояви ґендерної стереотипності	Приклади	Пропозиції щодо подолання ґендерної стереотипності
1	2	3
• вибір та послідовність розміщення тем; • наявність ґендерних стереотипів у відборі тематики, її формулюваннях та ін.; • ґендерно некоректні згадування; • відсутність ґендерно збалансованих формулювань; • жінки та чоловіки представлені нерівномірно; • жінки і чоловіки зображені стереотипно; • мовний сексизм, який має дві форми: мовні ґендерні стереотипи, наприклад, у вигляді сталих сполучень *(слабка стать, сильна стать та ін.)* та ґендерна асиметрія мови, тобто переважно використання слів чоловічого роду *(учень – учні, вчитель – вчителі, випускник – випускники, письменник, художник, діяч культури, діяч науки т. ін.)*, чи переважно використання синтаксичних конструкцій зі словами у формі чоловічого роду; • інше		

Таблиця 6 (див. табл. В.3.1 Алгоритм проведення, п. 10, с. 272)

Головна ознака навчального матеріалу:
наявність ґендерного підходу

Прояви ґендерної чутливості. Наявність у змісті програми ґендерних компонентів	Приклади	Думка, оцінка чи пропозиції щодо вдосконалення змісту програми
1	2	3
• зміст побудовано на засадах ґендерної рівності; • зміст складено з урахуванням ґендерних теорій та підходів; • послідовність та розміщення тем ґендерно збалансовані; • включено ґендерні компоненти у формулювання тем; • використано ґендерну термінологію: *ґендерна рівність, ґендерні ролі, ґендерні стереотипи, ґендерний розподіл праці, рівні права та можливості жінок та чоловіків* та ін.; • використовується ґендерно чутлива мова, тобто відсутні ґендерні стереотипи, подолано ґендерну асиметрію мови за допомогою використання слів як чоловічого, так і жіночого роду в назвах професій, статусів, занять *(учень – учениця, вчителька – вчитель, автор – авторка, письменник – письменниця, герой – героїня і т.п.)*.		

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

до додатків

1. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя, Бестік Меган. Женева: ЦКЗС, 2011 р. URL: http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf

2. Адольф В. О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя. Педагогіка. 1998. № 1. С. 31.

3. Абрамов В. В., Чугунова Е. С. Комунікативні особливості керівника. Комплексна соціально-психологічна методика вивчення особистості інженера; під ред. Е. С. Чугунової. Ленінград: вид-во Ленінградського ун-ту, 1991. С. 81–91.

4. Аверченко Л. К. Психологія та педагогіка. Москва-Новосибірськ, 2000. 200 с.

5. Візія Збройних Сил України. URL: 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. Сухорада Г. І., Тверітнєв В. І., Філін В. Г. Забезпечення ґендерної рівності щодо змісту фізичної підготовки особового складу/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) Київ: ГШ ЗС України, 2014. 157 с.

8. Сухорада Г. І. Основні положення проекту нової Настанови з фізичної підготовки у Збройних Силах України та їх особливості/Матеріали навчально-методичного збору фахівців фізичної підготовки і спорту Збройних Сил України (26 – 29.09.2017)//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., Тверітнєв В. І. Перспективи розвитку спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки у Державній службі спеціального зв’язку та захисту інформації України//Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.)/Національний університет оборони України ім. Івана Черняховського. Київ: НУОУ, 2018. С. 76–78.

10. Сухорада Г. І., Філін В. Г. Розвиток спеціальної (професійно-прикладної) спрямованості фізичної підготовки особового складу Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»//Сучасні тенденції та перспективи розвитку спеціальної військово-прикладної спрямованості фізичної підготовки та водолазної підготовки: тези наукового семінару (Київ, 20 квітня 2018 р.)/Національний університет оборони України ім. Івана Черняховського. Київ: НУОУ, 2018. С. 72–74.

11. Настанова з фізичної підготовки у Радянській Армії та Військово-Морському Флоті (НФП–87). Москва: Воєніздат, 1987. 319 с.

12. Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП–97). Київ: МО України, 1997. 150 с.

13. Настанова з фізичної підготовки у Збройних Силах України (НФП–2009). Київ: МО України, 2009. 231 с.

14. Застосування ґендерного підходу на тактичному рівні. Розробка зразків планів занять з ґендерної проблематики//Другий семінар з питань викладання ґендерної проблематики для військових [Applying Gender at the Tactical Level. Designing sample gender lessons, Second workshop on teaching gender to the military], Ґарміш-Партенкірхен, Німеччина, 12–14 грудня 2012 р. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf

СПИСОК АВТОРІВ І АВТОРОК

1. Олена Волобуєва, докторка психологічних наук, професорка, помічниця ректора з ґендерних питань, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, полковниця.

2. Алла В'яткіна, радниця начальника академії з ґендерних питань, Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного.

3. Світлана Ганаба, докторка філософських наук, доцентка, професорка кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

4. Ольга Гончаренко, докторка філософських наук, доцентка кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

5. Олег Гущин, кандидат юридичних наук, професор кафедри правового забезпечення Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

6. Галина Жуковська, кандидатка наук з державного управління, старша референтка Апарату Урядового уповноваженого з питань ґендерної політики, Секретаріат Кабінету Міністрів України.

7. Валентин Зьолка, доктор юридичних наук, доцент, начальник кафедри конституційного, адміністративного та міжнародного права Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, полковник.

8. Наталія Камінська, докторка юридичних наук, професорка кафедри конституційного права та прав людини, Національна академія внутрішніх справ.

9. Ганна Каракуркчі, докторка технічних наук, начальниця навчального відділу, радниця начальника інституту з ґендерних питань, Військовий інститут танкових військ Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», полковниця.

10. Лариса Компанцева, докторка філологічних наук, професорка, заслужена працівниця освіти України, завідувачка кафедри теорії та практики перекладу, Національна академія Служби безпеки України.

11. Людмила Кримець, докторка філософських наук, старша наукова співробітниця, провідна наукова співробітниця науково-дослідної лабораторії (соціально-гуманітарних проблем) кафедри суспільних наук гуманітарного інституту, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського.

12. Оксана Критенко, радниця начальника інституту з ґендерних питань, наукова співробітниця відділу інформаційної і кібернетичної безпеки наукового центру, Житомирський військовий інститут імені С. П. Корольова.

13. Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань ґендерної політики, докторка юридичних наук, професорка, кандидатка філософських наук, Секретаріат Кабінету Міністрів України.

14. Валентина Мірошніченко, докторка педагогічних наук, професорка, начальниця кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, полковниця.

15. Руслан Мусевич, заступник начальника відділу євроатлантичної інтеграції (координатор з ґендерних питань), Національна академія Національної гвардії України, підполковник.

16. Оксана Орел, кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін гуманітарного факультету, Національна академія Національної гвардії України.

17. Ірина Саєнко, кандидатка політичних наук, доцентка кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін, радниця начальника академії з ґендерних питань, Військова академія (м. Одеса).

18. Ірина Севрук, кандидатка філософських наук, доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, Національна академія Національної гвардії України.

19. Наталія Семенюк, начальниця відділу координації та синхронізації зовнішніх і внутрішніх комунікацій, Управління стратегічних комунікацій Апарату Головнокомандувача Збройних Сил України.

20. Юлія Соколовська, доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, Національна академія Національної гвардії України.

21. Олена Суслова, голова правління Інформаційно-консультативного жіночого центру.

22. 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.

23. Марія Чеховська, докторка економічних наук, професорка, завідувачка кафедри національної безпеки, Національна академія Служби безпеки України.

24. Наталя Чупрінова, кандидатка філологічних наук, доцентка, доцентка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, Національна академія Національної гвардії України.

25. Лариса Шевченко, кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри соціології та психології, Харківський національний університет внутрішніх справ.

СКЛАД РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ

1. Катерина Левченко, Урядова уповноважена з питань ґендерної політики, голова редакційної колегії, докторка юридичних наук, професорка, кандидатка філософських наук, Секретаріат Кабінету Міністрів України.
2. Олексій Генчев, виконувач обов'язків генерального директора Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної координації, заступник голови редакційної колегії, Секретаріат Кабінету Міністрів.
3. Андрій Титаренко, проректор Національного університету цивільного захисту України, Національний університет цивільного захисту України.
4. Дмитро Швець, ректор Харківського національного університету внутрішніх справ України, Харківський національний університет внутрішніх справ України.
5. Катерина Павліченко, заступниця Міністра внутрішніх справ України, Міністерство внутрішніх справ України.
6. Наталія Алтинцева, заступниця начальника ЦМС Служби безпеки України, Служба безпеки України.
7. Оксана Горова, виконувачка обов'язків начальника Інституту Управління державної охорони України Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Інститут Управління державної охорони України.
8. Олександр Морозов, перший заступник начальника Національної академії Національної гвардії України з навчально-методичної та наукової роботи, Національна академія Національної гвардії України.
9. Олександр Поліщук, заступник Міністра оборони України, Міністерство оборони України.
10. Олена Суслова, голова правління Інформаційно-консультативного жіночого центру.
11. Олег Прохоров, заступник начальника Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка з навчальної роботи, Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка.
12. Павло Кулішенко, заступник начальника Державної установи «Академія патрульної поліції», Державна установа «Академія патрульної поліції».

13. Сергій Поздишев, заступник начальника Національного університету оборони України імені Івана Черняховського з морально-психологічного забезпечення, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського.

14. Сергій Білявець, заступник ректора Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького з наукової роботи, Національна академія Державної прикордонної служби.

15. Сергій Кудінов, ректор Національної академії Служби безпеки України, Національна академія Служби безпеки України.

16. Станіслав Гусарєв, перший проректор Національної академії внутрішніх справ, Національна академія внутрішніх справ.

Наукові редактори методичних рекомендацій:

- Оксана Ярош, докторка політичних наук, професорка
- Едуард Рахімкулов.

СКЛАД МІЖВІДОМЧОЇ РОБОЧОЇ ГРУПИ

з питань імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН No 1325 «Жінки, мир, безпека» у секторі безпеки і оборони України

1. Олексій Генчев, виконувач обов'язків Генерального директора Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, Секретаріат Кабінету Міністрів України.
2. Наталія Алтинцева, заступниця начальника Центру міжнародного співробітництва, Служба безпеки України.
3. Вікторія Арнаутова, радниця з ґендерних питань Головнокомандувача Збройних Сил України, Генеральний штаб Збройних Сил України.
4. Дар'я Басиста, начальниця пресцентру, Управління державної охорони України.
5. Наталія Богданова, державна експертка експертної групи з питань протидії торгівлі людьми, домашньому насильству, ґендерної рівності Директорату соціальних послуг та інтеграції, Міністерство соціальної політики України.
6. Галина Величко, державна експертка служби забезпечення доступу до публічної інформації, Апарат Ради національної безпеки і оборони України.
7. Любов Гуменюк, головна спеціалістка відділу з ґендерних питань та зв'язків з громадськими і релігійними організаціями Департаменту соціального та гуманітарного забезпечення, Міністерство оборони України.
8. Дар'я Дроженко, старша офіцерка сектору з питань ґендерної рівності управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу, Адміністрація Державної прикордонної служби України.
9. Олеся Клименко, помічниця голови Державної прикордонної служби України з ґендерних питань, Адміністрація Державної прикордонної служби України.
10. Сергій Капітонов, начальник служби з ґендерної інтеграції Головного управління, Національна гвардія України.
11. Любов Левада, провідна інспекторка відділу з питань дотримання ґендерної рівності Департаменту міжнародного співробітництва та європейської інтеграції, Міністерство внутрішніх справ України.

12. Дарія Малахова, державна експертка Експертної групи оборонно-безпекової взаємодії з НАТО Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріат Кабінету Міністрів України, Секретаріат Кабінету Міністрів України.

13. Ніна Марушенко, начальниця 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. Олексій Мозуляк, начальниця відділу професійної підготовки управління професійної освіти та науки Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Міністерство внутрішніх справ України.

15. Наталія Орловська, старша інспекторка (з питань реформування психологічної служби та ґендерної політики) відділу радників апарату командувача, Національна гвардія України.

16. Лариса Пузько, головна інспекторка відділу уповноважених Голови з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності управління забезпечення прав людини, Національна поліція України.

17. Ольга Перунова, заступниця начальника Управління – начальниця відділу з питань дотримання ґендерної рівності Департаменту міжнародного співробітництва та європейської інтеграції, Міністерство внутрішніх справ України.

18. Каріна Полегка, заступниця начальника відділу організації освітньої та наукової діяльності управління професійної освіти та науки Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності, Міністерство внутрішніх справ України.

19. Людмила Платонова, головна спеціалістка відділу з питань гуманітарного співробітництва Управління з питань ВПО та гуманітарного співробітництва, Міністерство у справах ветеранів.

20. Марина Рой, головна спеціалістка відділу ґендерної рівності, Міністерство соціальної політики України.

21. Юліана Сєрова, головна спеціалістка відділу інформаційно-аналітичного забезпечення та взаємодії з територіальними органами управління інформаційно-аналітичного забезпечення та взаємодії з територіальними органами Департаменту організаційного забезпечення, Державна міграційна служба України.

22. Костянтин Тарасенко, начальник відділу уповноважених Голови з питань контролю за дотриманням прав людини в поліцейській діяльності управління забезпечення прав людини, Національна поліція України.

23. Юлія Філінська, третя секретарка відділу прав людини та Ради Європи, Міністерство закордонних справ України.

Заклади вищої освіти сектору безпеки і оборони України, вченими радами яких прийнято рішення щодо застосування в освітньому процесі Методичних рекомендацій з інтеграції ґендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України

№	Заклад вищої освіти	Протокол, дата
1.	Національна академія Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького	Протокол № 3 від 30.10.2020
2.	Державна служба України з надзвичайних ситуацій Інститут державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту	Протокол № 5 від 06.11.2020
3.	Львівський державний університет безпеки життєдіяльності ДСНС	Протокол № 3 від 30.10.2020
4.	Національний університет цивільного захисту (м. Харків)	Протокол № 2 від 29.10.2020
5.	Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ	Протокол № 3 від 26.11.2020
6.	Донецький юридичний університет МВС	Протокол № 4 від 12.11.2020
7.	Луганський державний університет внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка	Протокол № 5 від 26.11.2020
8.	Львівський державний університет внутрішніх справ	Протокол № 4 від 04.11.2020
9.	Національна академія внутрішніх справ	Протокол № 22 від 12.11.2020
10.	Харківський національний університет внутрішніх справ	Протокол № 9 від 24.11.2020
11.	Одеський державний університет внутрішніх справ	Протокол № 4 від 04.11.2020
12.	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»	Протокол № 4 від 26.11.2020

13.	Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка	Протокол № 4 від 24.11.2020
14.	Українська військово-медична академія	Протокол № 10 від 05.11.2020
15.	Житомирський військовий інститут імені С. П. Корольова	Протокол № 3 від 12.11.2020
16.	Інститут Військово-Морський Сил Національного університету «Одеська морська академія»	Протокол № 3 від 20.11.2020
17.	Військова академія (м. Одеса)	Протокол № 1 від 17.11.2020
18.	Воєнно-дипломатична академія імені І. Березняка	Протокол № 9 від 10.11.2020
19.	Харківський національний університет Повітряних Сил імені Івана Кожедуба	Протокол № 19 від 12.11.2020
20.	Гуманітарний інститут Національного університету оборони України імені Івана Черняховського	Протокол № 3 від 29.10.2020
21.	Військовий інститут танкових військ Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»	Протокол № 4 від 09.11.2020
22.	Військово-юридичний інститут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого	Протокол №6 від 11.11.2020
23.	Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного	Протокол № 7 від 09.11.2020
24.	Військовий інститут телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут	Протокол № 3 від 10.11.2020
25.	Академія зовнішньої розвідки України	Протокол № 11 від 21.11.2020
26.	Інститут Управління державної охорони Київського національного університету імені Тараса Шевченка	Протокол № 5 від 12.11.2020
27.	Національна академія Служби безпеки України	Протокол № 11 від 08.12.2020
28.	Національна академія Національної гвардії України	Протокол № 25 від 27.10.2020