



# ПУТІВНИК ҐЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Формування ґендерної компетентності  
військового професіонала



**ОБСЕ**

Організація з безпеки та  
співробітництва в Європі  
Координатор проєктів в Україні

МІНІСТЕРСТВО  
ОБОРОНИ  
УКРАЇНИ



## Укладачі:

**Вікторія Арнаутова**, експертка з демократичного контролю над збройними силами (*напрямок: рівні права та можливості для жінок і чоловіків у Збройних Силах України*), кандидатка психологічних наук.

**Володимир Лукічов**, експерт з демократичного контролю над збройними силами (*напрямок: права та свободи військовослужбовців Збройних Сил України*), кандидат військових наук.

**Тимофій Нікітюк**, експерт з демократичного контролю над збройними силами (*напрямок: взаємодія Збройних Сил України з громадянським суспільством*).

Путівник ґендерної інтеграції у Збройних Силах України призначений для вищого керівництва Міністерства оборони України, Збройних Сил України, радників/ць з ґендерних питань, командирів/ок, офіцерів/ок усіх ланок управління, керівників/ниць та посадових осіб уповноважених підрозділів з ґендерних питань Міністерства оборони України та Збройних Сил України в рамках процесу формування ґендерної компетентності.

У посібнику подано основні поняття ґендерної концепції, ґендерні загрози в збройному конфлікті, законодавчі засади державної ґендерної політики, основи ґендерної перспективи НАТО та порядок денний Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», необхідні умови ґендерного інтегрування у Збройних Силах України, ґендерний підхід у контексті демократичного контролю над Збройними Силами України, деякі інструменти ґендерної інтеграції.

З метою більш ефективного та оптимального набуття ґендерно сенситивних знань та навичок інформація подається в інтерактивному форматі з використанням практичних вправ, проблемних запитань та тестів самоконтролю.

Укладачі висловлюють подяку ґендерним експерткам/експертам та військовослужбовцям/вицям Збройних Сил України, хто зробив внесок у написання Путівника ґендерної інтеграції у Збройних Силах України.



Організація з безпеки та співробітництва в Європі  
Координатор проектів в Україні

© 2020 р. Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ); [www.osce.org](http://www.osce.org)

Усі права захищені. Жодна частина цього документа не може бути відтворена, збережена в пошуковій системі, передана або використана в будь-якій формі або будь-якими засобами – електронними, механічними, копіюванням, записом або іншим чином – без попереднього отримання посилання на видання. Усі матеріали, використані в цьому виданні, захищені авторським правом і є власністю ОБСЄ.

У цій публікації висловлено виключно погляди авторів. Вони не обов'язково відображають офіційну позицію Координатора проектів ОБСЄ в Україні.

У рамках проекту  
«Посилення демократичного контролю над Збройними Силами України»,  
який здійснюється Міністерством оборони України та  
Координатором проектів ОБСЄ в Україні

**«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».**

стаття 24, Конституції

**«Інклюзивний і сталий розвиток на основі дотримання та захисту прав людини є основою для забезпечення загального процвітання і добробуту людства».**

Перша заступниця Генерального  
Секретаря ООН  
Аміна Мохамед, 05.2018

**«Армія повинна бути інклюзивною організацією, у якій кожен солдат, чоловік чи жінка здатні досягти свого повного потенціалу. Тим, хто думає, що приниження або експлуатація своїх колег – це нормально, не місце в армії. Наша служба залучена до операцій з 1999 року, де жінки-військовослужбовці довели, що вони заслуговують найкращих почесей. Вони є важливими в підтриманні можливостей армії зараз та в майбутньому. Якщо це вам не підходить, тоді забирайтесь...»**

Генерал-лейтенант Девід Моррісон, 2013,  
«Людина року 2016. Австралія» за відданість  
ідеям забезпечення гендерної рівності,  
Голова Ради різноманіття Австралії

**«Чому потрібно впроваджувати тему жінок у рамках військових операцій? Є три основних типи уповноважень у НАТО: це питання ЖМБ, захист цивільного населення та дітей у зонах конфлікту. Це все разом у НАТО ми називаємо «інклюзивна, всеосяжна безпека».**

Спеціальна представниця  
Генерального Секретаря НАТО  
з питань «Жінок Миру Безпеки»  
Клер Хатчінсон, 05.2018

**«Гендерні норми і стереотипи обмежують можливості і жінок, і чоловіків, і дівчаток, і хлопчиків різними способами. Значна частина нерівності на гендерній основі історично поставила жінок в не вигідне становище. Проте в деяких сферах стали з'являтися зворотні гендерні розриви, такі як смертність серед чоловіків».**

МВФ

## Зміст

Скорочення . . . . .	4
Передмова . . . . .	5
<b>Розділ 1. Звернення до аудиторії Путівника ґендерної інтеграції у Збройних Силах України . . . . .</b>	<b>8</b>
1.1. Аудиторія, на яку спрямовано Путівник . . . . .	8
1.2. Характеристика методу викладення інформації . . . . .	10
1.3. Розуміння ґендерної компетентності військового керівництва як результату ґендерного навчання . . . . .	12
1.4. Шість кроків щодо ефективного використання Путівника . . . . .	15
1.5. Початковий тест-самооцінка рівня ґендерної обізнаності «Наскільки я знаю ґендер?» . . . . .	16
1.6. Мапа «Шлях Вашого успіху» . . . . .	18
<b>Розділ 2. Основні поняття ґендерної концепції . . . . .</b>	<b>20</b>
2.1. Мотиваційний практикум «Погляд на знайоме іншими очима» . . . . .	20
2.2. Поняття «ґендер», «стать», «ґендерні ролі» . . . . .	22
2.3. Поняття «ґендерний стереотип», «ґендерно сліпа політика» . . . . .	31
2.4. Поняття «ґендерна рівність», «ґендерна нерівність», «дискримінація». . . . .	37
2.5. Прояви дискримінації в різних сферах суспільного життя . . . . .	45
<b>Розділ 3. Зміна парадигми війни і миру, ґендерна перспектива та порядок денний «Жінки, мир, безпека» . . . . .</b>	<b>49</b>
3.1. Трансформація поглядів на сучасний збройний конфлікт . . . . .	49
3.2. Ґендерні загрози у збройному конфлікті . . . . .	51
3.3. Внесок ґендерного підходу в мир та безпеку . . . . .	54
3.4. Ґендерні перспективи та порядок денний «Жінки, мир, безпека» . . . . .	56
3.5. Вимоги та переваги ґендерної інтеграції для збройних сил . . . . .	64
3.6. Нові виклики сучасності для сфери безпеки і оборони. . . . .	71
<b>Розділ 4. Рамка НАТО щодо ґендерної перспективи та ЖМБ . . . . .</b>	<b>74</b>
4.1. Застосування ґендерного аналізу в операціях . . . . .	74
4.2. Реагування на сексуальне та ґендерно зумовлене насильство, пов'язане з конфліктом . . . . .	79
4.3. Відповідальні за ґендерні питання у НАТО . . . . .	82
4.4. Застосування ґендерної перспективи на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях . . . . .	84
<b>Розділ 5. Необхідні умови ґендерного інтегрування у СБО . . . . .</b>	<b>91</b>
5.1. Законодавчі основи державної ґендерної політики . . . . .	91
5.2. Комплексний характер ґендерного інтегрування . . . . .	94
5.3. Внутрішня та зовнішня інтеграція ґендерного підходу . . . . .	97
5.4. Інституціональне забезпечення ґендерної інтеграції . . . . .	100
5.5. Ґендерно чутливі комунікації у ЗСУ. . . . .	107
5.6. Як боротися з опором . . . . .	110
<b>Розділ 6. Перші кроки у впровадженні ґендерного підходу в діяльність МОУ та ЗСУ</b>	<b>113</b>
6.1. Оцінка ґендерного впливу на МОУ та ЗСУ. . . . .	113
6.2. План дій щодо ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ. . . . .	127

<b>Розділ 7. Ґендерний підхід у контексті демократичного цивільного контролю над ЗСУ . . . . .</b>	<b>138</b>
7.1. У чому ж полягає парламентський ДЦК над СБО? . . . . .	139
7.2. У чому ж полягає контроль з боку громадянського суспільства над ЗСУ?. . . . .	143
7.3. Моніторинг урахування ґендерного підходу . . . . .	145
<b>Розділ 8. Інструментарій інтеграції ґендерного підходу в діяльність ЗСУ . . . . .</b>	<b>149</b>
8.1. Оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ . . . . .	149
8.2. Інтеграція ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів . . . . .	156
8.3. Ґендерно орієнтоване бюджетування як квінтесенція державного людиноцентричного управлінського підходу . . . . .	161
8.4. Ґендерний аналіз кадрової роботи (підбір, відбір, найм, кар’єрне зростання, утримання, звільнення). . . . .	172
8.5. Дослідження інфраструктурних умов, обладнання та речового забезпечення військовослужбовців . . . . .	176
8.6. Індикатори для раннього виявлення ознак сексуального насильства, пов’язаного з конфліктом. . . . .	181
8.7. Алгоритм дій щодо реагування на СНПК відповідно до рекомендацій ООН . . . . .	187
8.8. Врахування ґендерних особливостей під час планування гуманітарних заходів . . . . .	190
8.9. Включення ґендерної складової до Стратегічного оборонного бюлетеня. . . . .	194
8.10. Концепція комунікації у сфері ґендерної рівності . . . . .	198
8.11. План заходів до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року . . . . .	203
<b>Розділ 9. Завершальний тест-самооцінка рівня ґендерної обізнаності «Наскільки я знаю ґендер?» . . . . .</b>	<b>204</b>
<b>Розділ 10. Заключне слово . . . . .</b>	<b>206</b>
<b>Глосарій . . . . .</b>	<b>207</b>
<b>Використана література . . . . .</b>	<b>215</b>
<b>Додатки . . . . .</b>	<b>217</b>
Додаток 1. Міжнародні та регіональні зобов’язання у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків . . . . .	217
Додаток 2. Правова та нормативна база для застосування ґендерного підходу в операціях . . . . .	219
Додаток 3. Національні законодавчі та нормативно-правові акти в області питань ґендерної рівності . . . . .	222
Додаток 4. Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою КМУ № 930 від 09.10.2020 про «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: . . . . .	230

## Скорочення

DCAF	Женевський центр демократичного контролю над збройними силами
GENAD	Ґендерні радники в структурах НАТО
ВВНЗ	Вищий військовий навчальний заклад
ВОС	Військово-облікові спеціальності
ВР	Верховна Рада України
ГП НАТО	«Ґендерна перспектива» НАТО
ГО	Громадська організація
ГШ ЗСУ	Генеральний штаб Збройних Сил України
ҐЗН	Ґендерно зумовлене насильство
ҐОБ	Ґендерно орієнтоване бюджетування
ДСП	Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
Директива	Директива НАТО щодо двостороннього стратегічного командування 040-001 «Бі-СК»
ДЦК	Демократичний цивільний контроль над Збройними Силами України
ЖМБ	Резолюція Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй 1325 «Жінки, мир, безпека»
ЗМІ	Засоби масової інформації
ЗСУ	Збройні Сили України
КЛДЖ	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОУ	Міністерство оборони України
НАТО	Організація Північноатлантичного договору
НПД	Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року
НПД КЛДЖ	Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок
НПУ	Національна поліція України
ОБСЕ	Організація з безпеки і співробітництва в Європі
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ООС	операція Об'єднаних сил
Оцінювання	Оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ
ПАРЄ	Парламентська асамблея Ради Європи
План дій	План дій щодо ґендерної інтеграції у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України
Путівник	Путівник ґендерної інтеграції у Збройних Силах України
РНБО	Рада національної безпеки і оборони України
РНП	Річна національна програма Україна-НАТО
РСБ	Реформа сектору безпеки
РХБ	Війська радіаційного, хімічного, бактеріологічного захисту
СБО	Сектор безпеки і оборони
СБУ	Служба безпеки України
СОБ	Стратегічний оборонний бюлетень
СНПК	Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
ЦВС	Цивільно-військове співробітництво

## Передмова

Світ давно вже визнає пріоритетність урахування ґендерної рівності в реформуванні СБО, що тісно пов'язано з основоположними цінностями демократії, особистою свободою, правами людини, верховенством права та є складовою демократичного контролю над збройними силами.

З початку бойових дій на Сході нашої держави розпочалось активне впровадження методів та засобів передових країн. Сьогодні, коли Україна робить впевнені кроки вперед на шляху євроінтеграції, гостро постає питання рівності прав чоловіків та жінок для усієї української спільноти, зокрема для СБО. Тому цілеспрямована державна політика щодо досягнення ґендерної рівності – визначальна умова в спрямуванні діяльності державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії, формування ґендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі.

Останнім часом ми часто чуємо фразу, що запровадження ґендерної рівності є вимогою часу. Проте в жодній іншій сфері жінки та чоловіки так болісно не відчули цю вимогу, як у СБО. З 2014 року в Україні йде війна, і жінки, ставши пліч-о-пліч з чоловіками, почали захищати нашу державу. Звичайно, статус та сприйняття жінки-військовослужбовця з 2014 року дуже змінився. Спочатку вони, не маючи майже ніяких гарантій з боку держави, йшли на війну, а вже потім їх «побачили» та почали звертати увагу на потреби та інтереси. На фоні цього ми можемо спостерігати не тільки зростання кількості жінок-військовослужбовців у ЗСУ, Національній гвардії, Прикордонній службі, але вже навіть появу генералок у СБУ та НПУ. Сподіваємось, що і в ЗСУ генералки скоро з'являться завдяки впровадженню у діяльність ґендерного підходу та реальним можливостям щодо кар'єрного зростання військовослужбовиць.

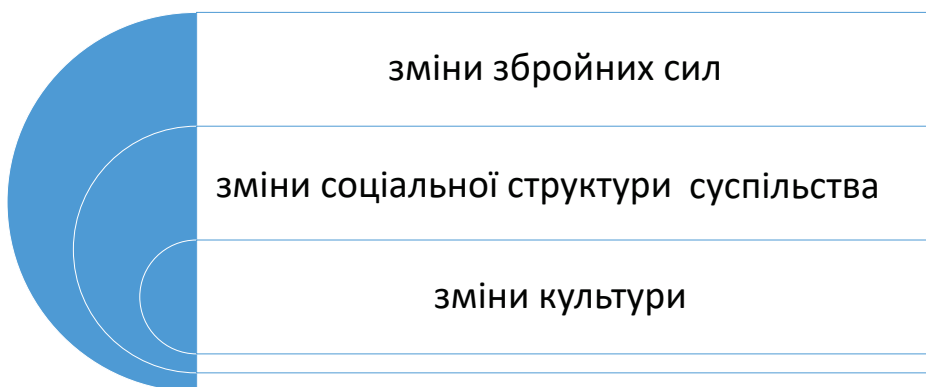
*Сьогодні в ЗСУ перебувають більше 57 000 жінок, з них більше 31 000 військовослужбовиць (дані станом на кінець 2020 року). Окрім «традиційних звичних для жінок посад»: медичних працівниць, психологинь, діловодок, фінансисток, кухарок, – переважна частина військовослужбовиць обіймають посади, які визначають боєздатність ЗСУ, серед яких: командирки взводів, загонів, рот, батарей, заступниці командирів батальйонів. Також, відповідно до набуття досвіду, щорічно збільшується кількість військовослужбовиць на посадах начальниць відділів, відділень, управлінь, заступниць начальників управлінь. До 10 000 жінок уже взяли участь в ООС та мають статус учасниці бойових дій, з яких більше 200 нагороджені вищими державними нагородами.*

Збільшення кількості жінок у ЗСУ пояснюється багатьма подіями, що відбуваються у державі, і, головне, їх прагненням захищати свою країну поряд із чоловіками. Важливо визнати дивовижну роботу, яку вони виконують у районі проведення операції Об'єднаних сил як на адміністративних, так і на бойових посадах. Створюються більш ефективні змішані команди із професійних і кваліфікованих жінок та чоловіків, які разом долають ворога і роблять нашу країну більш успішною та міцною.

Причинами зазначених інтеграційних процесів стають також:

- зміни у військових формуваннях, а саме: зміна концепції національної безпеки, військової технології, організаційної структури армії, її призначення та нововведення у політиці рекрутування військовослужбовців;
- зміни соціальної структури суспільства, коли жінки активно виходять на ринок праці та в публічну сферу;
- зміни ставлення до ролі жінки в суспільстві та популярність ліберального принципу рівності прав і можливостей.

### Чинники, що стимулюють інтеграцію жінок у сектор безпеки і оборони



Тож на виконання міжнародних зобов'язань, норм національного законодавства та підтримуючі дії Уряду щодо політики ґендерної рівності керівництво МОУ та ЗСУ, з 2016 року почали докладати зусиль щодо впровадження ґендерного підходу та покращення ґендерного балансу, урахування ґендерних аспектів у повсякденній діяльності та досягли певних зрушень у цій сфері.

Незважаючи на виклики та прогалини, за останні роки зроблено досить багато на шляху до впровадження принципу рівності, але попереду ще дуже багато роботи щодо створення інституціональної спроможності ґендерної інтеграції з мережею уповноважених осіб з ґендерних питань, ґендерних радників/радниць, контактних осіб з ґендерних питань, уповноважених підрозділів з ґендерних питань, а також з імплементацією ґендерного компонента в Статут ЗСУ, СОБ та налагодженим механізмом координації, моніторингу, оцінювання та звітності. Подібні процеси дозволять відійти від формального підходу у впровадженні ґендерної складової та у вирішенні багатьох проблемних питань з утримання особового складу в ЗСУ.

Ще більше потрібно зробити для зміни ментальності особового складу та сприйняття керівниками і командирами суті ґендерного підходу в МОУ і ЗСУ завдяки підвищенню ґендерної обізнаності та формуванню ґендерної компетентності персоналу шляхом інтерактивного навчання та експертних консультацій. Багатьом, хто вперше чує про ґендер та ґендерну рівність, здається, що це щось неймовірно складне і далеко від реального життя. Інші відчувають, ніби вони потрапили на знайому і водночас на незнайому територію.



Сподіваємось, що запропонований Путівник ґендерної інтеграції у Збройних Силах України та План дій щодо ґендерної інтеграції, викладений у ньому, допоможуть вам розібратися з основними ґендерними концепціями та з їхньою імплементацією у повсякденне життя і професійну діяльність, переконують командирів/ок на всіх рівнях у тому, що ґендерний погляд на управління людським капіталом як людиноцентрований підхід потребує повної інтеграції у процес реформування і трансформації для реального збільшення потенціалу та оперативної спроможності ЗСУ.

Саме за рахунок підтримання принципу ґендерної рівності як у лавах ЗСУ, так і у виконанні мандату ЗСУ перед суспільством можна значно збільшити переваги одразу за кількома напрямками, а саме:

- в ефективному забезпеченні безпеки різних груп чоловіків і хлопців, жінок і дівчат;
- у реагуванні на різні потреби суспільства за рахунок створення репрезентативних ЗСУ;
- у реагуванні на зміни потреб у СБО;
- у забезпеченні рівного ставлення до жінок і чоловіків як до професіоналів/ок;
- у зміцненні демократії та взаємодії з громадянським суспільством.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Розділ 1.

# Звернення до аудиторії Путівника Ґендерної інтеграції у Збройних Силах України

---

*Якщо б ви поставилися до опанування змісту Путівника як до вдосконалення себе як людини, а не тільки як до військового професіонала, то це б однозначно мало більший успіх!*

### 1.1. Аудиторія, на яку спрямовано Путівник

---

Путівник розроблений з урахуванням потреб ЗСУ та призначений для вищого керівництва МОУ, ЗСУ, радників/ць з ґендерних питань, командирів/ок, офіцерів/ок усіх ланок управління, керівників/ць та посадових осіб уповноважених підрозділів з ґендерних питань МОУ та ЗСУ в рамках процесу формування ґендерної компетентності військових керівників/ць. Водночас Путівник допоможе підвищити рівень обізнаності та наростити потенціал персоналу інших складових СБО з метою сприяння реформі сектору та в просуванні порядку денного ЖМБ. Це особливо важливо для країни, у якій триває військовий конфлікт та прийнято до виконання уже другий Національний план дій з виконання порядку денного ЖМБ на період до 2025 року (НПД).

У доповідях Генерального Секретаря ООН щодо ЖМБ постійно наголошується на важливості залучення вищого керівництва до операцій із встановлення миру й безпеки для кращого впровадження ЖМБ. Саме високопоставлені керівники/ці створюють попит на організаційні зміни шляхом ефективного використання експертної підтримки ґендерних консультантів/ок в умовах актуальності відкриття ґендерного поля безпеки та підвищення уваги світової спільноти до ґендерних наслідків мирних операцій. Для успішної ґендерної інтеграції у діяльність МОУ та ЗСУ важливий доступ керівників/ць і командирів/ок, які приймають рішення, до передової спеціалізованої ґендерної підготовки. Саме вищі керівники/ці є цільовою групою, яка має мотивувати підлеглих на підвищення ефективності своїх інституцій і підрозділів, саме вони повинні розуміти як ґендерне навчання може найкращим чином сприяти розвитку.

Досвід демонструє, що стандартні підходи до повсюдної інтеграції ґендерної проблематики часто зосереджені на навчанні персоналу на більш низьких позиціях, що так само передбачає, що керівний склад і так добре обізнаний з принципами ґендерної рівності та підтримує їх, хоча на практиці це далеко не так. Водночас керівники/ці старшої і середньої ланки також часто потребують підготовки, підтримки, супроводу з питань про те, яким чином сприяти інституціональним змінам та організації ґендерно-сенситивного управління, чи то в рамках довгострокової стратегії, чи то в повсякденній діяльності.

Путівник розроблено на основі міжнародного і національного досвіду викладання ґендера в складових СБО. Також урахувано побажання і пропозиції учасників/ць

навчальних ґендерних семінарів для представників/ць МОУ, ГШ ЗСУ, регіональних органів військового управління ЗСУ, зокрема в рамках проекту ОБСЄ «Посилення демократичного контролю над Збройними Силами України» протягом 2018–2020 років.

Путівник спрямовано на зміцнення спроможностей менеджерів/ок МОУ та ЗСУ у впровадженні ґендерного підходу через їх функціональні ролі та в основних цілях своїх інституцій, що становить значну інвестицію у цю ключову групу персоналу, а також на створення у лідерів/ок внутрішньої мотивації до змін і реалізації переваг, отриманих внаслідок урахування ґендерних факторів у підзвітних організаціях та зміцнення їх лідерської здатності усвідомлювати необхідність проведення заходів для досягнення ґендерної рівності.

Зосереджуючись на розгляді поточних викликів миру та безпеці та балансуючи науковий досвід та технічні навички, Ви розвинете глибше розуміння ґендерної політики конфлікту, безпеки та мирних процесів. Ви пройдете навчання зі сприяння участі жінок у побудові миру та запобіганні конфліктам, насильницькому екстремізму та незахищеності. Після закінчення Ви будете оснащені необхідними ґендерно чутливими та ґендерно інклюзивними знаннями та інструментами, щоб суттєво сприяти розвитку справедливості в СБО.

Цілі, що закладені в Путівник:

- підвищити здатність лідерів/ок упроваджувати закони й політику у сфері ґендерної рівності й урахувати ґендерний підхід у повсякденній роботі;
  - надати керівникам/цям можливість реалізувати зобов'язання своєї організації, викладених у НПД;
  - покращити здатність лідерів/ок переборювати організаційні перешкоди і сприяти врахуванню ними ґендерного підходу й виконанню пунктів ЖМБ;
  - розробити індивідуальні плани дій з урахування ґендерного підходу і виконання ЖМБ у сфері відповідальності кожного окремого лідера та кожної окремої лідерки (керівниці);
  - бути готовими реалізувати особисто розроблені плани дій з упровадження ґендерного підходу у свою повсякденну діяльність.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

### 1.2. Характеристика методу викладення інформації

Путівник розроблено у форматі ґендерного коучингу, він надає доступ до певного обсягу знань з ґендерної інтеграції у ЗСУ. Ґендерний коучинг – це модель нарощування потенціалу персоналу в ґендерній інтеграції у повсякденну діяльність. Підхід передбачає трансформативну модель навчання, за якою користувачам/кам Путівника рекомендується вивчити свої особистісні орієнтири, що впливають на мислення, переконання та дії.

*Виходячи з всеосяжної природи ґендерного контексту, кожна людина стає володарем свого особистісного ґендерного досвіду протягом життя, на засадах якого і починається процес ґендерного навчання. Тому важливим фактором ефективного навчання ґендера стає інтерактивний проблемно-визначальний метод, побудований на вирішенні реальних життєвих ситуацій і проблем із застосуванням досвіду тих, хто навчається.*

На початку Путівника основна увага приділяється підвищенню рівня знань про ґендер, ґендерні стереотипи, ґендерну рівність – від формування більш широкої бази знань до розвитку конкретних навичок і практичних методів з наведенням прикладів ґендерного інструментарію. Наприкінці вивчення Путівника від користувачів/ок очікується здатність використовувати отримані знання та навички на своїх робочих місцях за підтримки ґендерних радників/ць (коучів) або представників/ць уповноваженого підрозділу з ґендерних питань в інституції.

Роль діалогу з коучем тут заміняє модель «запитання – особиста відповідь користувача/ки Путівника – коментарі», яка має вирішальне значення для інтерактивного методу формування знань, перегляду ставлення до певних стереотипних речей та набуття навичок. Ви зустрінете тут багато запитань, на які знайдете особисті відповіді.

Тематично Путівник зосереджено на інтеграції ґендерних питань, тобто адаптації основних процесів реалізації мандату МОУ та ЗСУ до становища чоловіків і жінок як у середині інституцій, так і назовні. Мета інтеграції полягає у тому, щоб забезпечити рівну вигоду жінкам і чоловікам, і, з часом, інституціональні зусилля сприятимуть ґендерній рівності, а також у зосередженні на вдосконаленні можливостей рівного працевлаштування жінок у ЗСУ та в процесах із встановлення миру й безпеки, тобто на створенні рівних можливостей.

Путівник містить конкретний інструментарій для упровадження ґендерного підходу, що робить його корисним у підтримці організаційного розвитку, а також адаптується до різних форм мандатів. Цей момент важливий для організацій, відповідальних за проведення мирних операцій, де керівники/ці цивільних установ та інституцій СБО мають різні потреби щодо ґендерної підготовки.

Зміст Путівника дає також можливість Вам як керівникам/цям отримати спільну основу знань, змінює настрій до ґендерної тематики та спрямовує Вашу мотивацію на зміни, спонукає до розуміння можливості ґендерної інтеграції на індивідуальному рівні в практичній площині шляхом опанування певних умінь та навичок.

Наприкінці Путівника Ви зможете сформулювати індивідуальний план дій (відповідно до посади та напряму діяльності), який використовуватимете для посилення інтеграції нових знань та вмінь в організацію одразу після опанування Путівника, навіть в умовах відставання загальних



### 1.3. Розуміння Ґендерної компетентності військового керівництва як результату Ґендерного навчання

---

Ґендерна політика – це системне явище, як і будь-який інший напрям політики, і про це піде мова в розділах 5.1–5.2. Але новизна теми та відсутність певного рівня специфічних управлінських знань та навичок призводить до формального погляду на впровадження Ґендерного підходу в складових СБО. І навпаки, системна робота управлінської ланки на всіх рівнях і напрямках здатна значно підвищити ефективність реалізації вимог нормативно-правових документів щодо Ґендерної рівності.

Логіка взаємодії усіх основних рівнів військово-соціальних підсистем СБО із відповідними управлінськими інструментами потребує певної уваги керівництва військових інституцій:

- стратегічний рівень – це рівень держави, якому відповідає загальна державна Ґендерна політика;
- інституціональний рівень – це рівень інституції (складової СБО), що відповідає Ґендерній політиці організації, яка є частиною загальнодержавної Ґендерної політики й одночасно відображає специфіку мандату організації та враховує Ґендерний компонент у процесі прийняття рішень;
- рівень окремого структурного підрозділу – це рівень, на якому працюють уже процедури як управлінські інструменти, що представляють послідовність засобів реалізації Ґендерної політики інституції безпосередньо в життя колективів;
- рівень окремого військовослужбовця/військовослужбовиці, якому відповідають технічні завдання – функціональні обов'язки та посадові інструкції, анкета з переліком вимог на заміщення посади тощо. Тобто це вже конкретні вимоги до Ґендерної компетентності певних посадових осіб.

Продемонстрована модель поєднує усі чотири рівні військово-соціальних підсистем в основному завданні СБО – у забезпеченні зовнішньої та внутрішньої безпеки в державі та демонструє наскрізність реалізації Ґендерного компонента послідовно на всіх рівнях інституції через управлінські інструменти, тим самим визнаючи ключову роль керівника/ці і командира/ки в процесі Ґендерної інтеграції зверху донизу.

Високий рівень відповідальності керівництва визначений широким колом управлінських завдань у частині реалізації державної Ґендерної політики та вимагає від нього значних зусиль та системної роботи. Запорукою успіху Ґендерної інтеграції у СБО є «політична воля» керівництва, умотивованість щодо позитивного кінцевого результату, високої обізнаності та розвиненої Ґендерної компетентності, що так само набувається поступовими змінами у свідомості всіх учасників, залучених до процесу.

Ґендерне навчання не просто дає знання і практичний досвід, а має набагато вищу ціль – поліпшити або змінити ставлення та поведінку військових керівників/ць. Важливо, щоб Ґендерне навчання дозволило їм пройти шлях від Ґендерної обізнаності до прийняття Ґендерної рівності у свою систему цінностей.

### *Індивідуальна спроможність до ґендерної інтеграції: від первинного розуміння до прийняття рішень – це шлях до ґендерної компетентності*

Ґендерна компетентність військового/ї керівника/ці – це здатність розпізнавати ґендерні виміри в повсякденній діяльності і концентруватись на них у напрямі досягнення ґендерної рівності.

Ґендерна компетентність є необхідною умовою успішного впровадження ґендерного підходу в діяльність, і, навпаки, вона виробляється завдяки впровадженню ґендерного підходу. У структурі ґендерної компетентності військових професіоналів/ок можна виділити три компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний і поведінковий.

Мотиваційно-ціннісний компонент стосується позитивної мотивації до використання ґендерного підходу та усвідомлення особистої ґендерної ролі в професійній діяльності, що вимагає чутливості до ґендерних стосунків та (потенційних) структур дискримінації.

Когнітивний компонент передбачає наявність ґендерних знань, розуміння ґендерного підходу та суті ґендерної політики у сфері СБО.

Поведінковий компонент характеризує ступінь сформованості системи умінь і навичок щодо застосування ґендерного підходу в професійній діяльності з метою досягнення ґендерної рівності.

### *Якими ґендерними компетентностями повинно володіти військове керівництво у збройних силах?*

**Військові керівники/ці демонструють/впроваджують** (мотиваційно-ціннісний компонент):

- цінності ґендерної рівності та недискримінації;
- недопущення сексизму, сексуальних домагань, ґендерної дискримінації;
- особисту відповідальність за імплементацію ґендерного підходу в діяльність;
- здатність підтримати постраждалих від ҐЗН чи ґендерної дискримінації;
- дотримання міжнародних норм та етичних кодексів поведінки для військовослужбовців.

**Військові керівники/ці знають** (когнітивний компонент):

- базові основи теорії ґендера;
- міжнародні стандарти принципу ґендерної рівності для СБО;
- національні основи ґендерної політики щодо забезпечення ґендерної рівності;
- сутність ґендерної інтеграції СОБ у районі проведення збройного конфлікту та постконфліктній ситуації;
- ґендерні особливості роботи, що здійснюється у межах функціональних обов'язків;
- ґендерні ролі та стереотипи в сучасному українському суспільстві, їх вплив на роботу працівників СБО;
- поняття та види ҐЗН;
- визначення уразливих груп до потрапляння у ситуацію ҐЗН;
- шляхи реагування на факти ҐЗН у роботі з колегами/колежанками та населенням;
- поняття, види та прояви ґендерної дискримінації у ЗСУ;
- переваги ґендерно дезагрегованої статистики, використання її для роботи в ЗСУ;
- методологію ґендерного аналізу.

### Військові керівники/ці вміють (поведінковий компонент):

- притримуватися у своїй роботі міжнародних та національних стандартів ґендерної рівності;
- усвідомлювати та визнавати ґендерні стереотипи в своїй діяльності;
- уникати застосування сексизму та дискримінаційних практик;
- вести ґендерно розподілену статистику та користуватися нею;
- вміти застосовувати на практиці ґендерний інструментарій, зокрема ґендерний аналіз та ґендерну оцінку впливу виконання політик на різні групи жінок і чоловіків;
- визначати прояви ҐЗН та адекватно реагувати на їх випадки;
- звернутися по допомогу у разі потрапляння у ситуацію ҐЗН та дискримінації;
- підтримувати постраждалих від ҐЗН, дискримінації відповідно до своїх професійних обов'язків;
- визначати успіхи та проблеми в досягненні ґендерної рівності у своїй сфері діяльності.

### ФОРМУЛА «ЗНАННЯ – ВМІННЯ – СТАВЛЕННЯ»

Отже, перед вами постає завдання провести серйозну внутрішню роботу і з'ясувати, яких саме цінностей і позицій щодо ґендерного розподілу влади Ви притримуєтесь у своїй роботі та власному житті.

Включення ґендерних аспектів визначається, як стратегія і застосовується в безпосередній роботі. Ґендерний підхід інтегрований з предметними сферами за допомогою інструментів ґендерної інтеграції.

Життя складається з безлічі етапів і періодів еволюції. Зараз Ви знаходитесь на порозі дивовижних змін. Сприйміть цей Путівник як дороговказ до кращого особистого майбутнього, до реалізації потенціалу кожного чоловіка і кожної жінки в ЗСУ, до високої оперативної ефективності ЗСУ.

### **Доведіть, що ґендерна компетентність як базова позитивно впливає на процес прийняття рішень**

*Яким чином ґендер є основною компетентністю?*

*Які компетентності є основними для особового складу підрозділу під час виконання операцій і ведення місій?*

*Яким чином ґендерна компетентність може підвищити ефективність оперативної діяльності ЗСУ?*

---

---

---

---

---

---

---



## 1.4. Шість кроків щодо ефективного використання Путівника

### **Загальні умови для користувача/ки Путівника:**

*«У період змін саме учні успадкують Землю, у той час, як вчені стануть готовими вивчати світ, якого вже не існує», Ерік Хоффер*

#### **1. Будьте відкритими та зацікавленими. На деякий час забудьте про те, що Ви знаєте, і станьте учнем/ученицею.**

Під час роботи з Путівником шукайте ключі та підказки, щоб розкрити свій потенціал. Запитайте себе, чи не буде краще відкинути критичне ставлення і зробити висновки про ґендер і Путівник після того, як Ви з ним попрацюєте.

#### **2. Послідовно опрацюуйте розділи Путівника, які мають логічний зв'язок між собою.**

Будьте готові сумлінно виконувати всі вправи і чесно відповідати собі на запитання Путівника (надані курсивом). Якщо відповіді не приходять одразу – зупиніться і приділіть цьому заняттю час.

#### **3. Визначте, де Ви знаходитесь і куди прямуєте.**

Пройдіть «Початковий тест», що розміщений нижче, й оцініть свій рівень обізнаності щодо ґендерного підходу і його розуміння. Обведіть колом своє місце на мапі «Шлях вашого успіху», що показана нижче. Іншим колом обведіть місце, де Ви хочете бути, і проведіть до нього стрілку.

#### **4. Починайте самостійно, але знайдіть близьку Вам людину, з якою Ви будете ділитися думками щодо змісту Путівника.**

Оберіть людину зі своїх колег/колежанок, якій Ви довіряєте, і домовтесь про співкомунікацію у міру опанування Путівника. Краще, щоб Ви його вивчали разом.

#### **5. Одягніть на себе «ґендерні лінзи»**

Ведіть щоденник під час опанування Путівника, тобто щодня фіксуйте зауваження і записуйте спостереження відносно ґендерних аспектів у своєму повсякденному особистому житті та професійній діяльності, навчанні, книгах, новинах тощо. «ґендерними лінзами» називають можливість у будь-якому явищі побачити відмінності між ситуацією для жінок і чоловіків і визначитися, чи веде вона до нерівності. Це допоможе краще розібратися з ґендерною концепцією та зрозуміти роль і значення ґендера у вашому житті та в суспільних процесах.

#### **6. Знайте, що ґендерний підхід важливий і для Вашого особистого життя (не тільки професійного) незалежно від того, що Ви відчуваєте до ґендера на початку шляху.**

Отже, головне Ваше завдання – знайти свої опори в опануванні важливого життєвого підходу до гармонійного життя усього українського суспільства. Путівник допоможе Вам відшукати відповіді на те, як безпека може бути ефективною, покращити своє життя і життя багатьох інших людей, які мають свої потреби в безпеці.

**Бажаємо успіхів в опануванні Путівника  
ґендерної інтеграції у Збройних Силах України!**

## 1.5. Початковий тест-самооцінка рівня ґендерної обізнаності «Наскільки я знаю ґендер?»

**Мета цього тесту** – не з’ясувати, чи Ви маєте високий рівень ґендерної обізнаності чи ні, а підкреслити, що ґендер – це галузь знань. І Ви самі можете оцінити свої знання щодо цієї сфери. Найголовніше – це те, що ніхто не повинен знати чогось нового перш ніж пройти навчання.

*Чим менше ми знаємо, тим більшому ми можемо навчитися!*

**Оцініть пункти за 5-бальною шкалою від 1 до 5, де 1 – найнижча оцінка, 5 – найвища оцінка.**

1. Я знаю, що означає термін «ґендер»	1 2 3 4 5
2. Я знаю, що таке ґендерна рівність	1 2 3 4 5
3. Я вважаю, що питання рівності чоловіків і жінок є важливим	1 2 3 4 5
4. Я знаю причини проявів ґендерної нерівності	1 2 3 4 5
5. Я знаю національне законодавство з питань ґендерної рівності	1 2 3 4 5
6. Я знаю міжнародне законодавство з питань ґендерної рівності	1 2 3 4 5
7. Я знаю про те, яким чином ґендерний підхід має відношення до збройних сил і до збройних конфліктів	1 2 3 4 5
8. Я знаю причини виникнення випадків ґендерно зумовленого насильства та шляхи їх превенції	1 2 3 4 5
9. Ґендер уже інтегрований у мою безпосередню роботу	1 2 3 4 5
10. Я розумію цінність ґендерного підходу для моєї професійної діяльності	1 2 3 4 5
11. Я можу пояснити іншим цінність ґендерного підходу	1 2 3 4 5
12. Я знаю, як інтегрувати ґендер у свою роботу	1 2 3 4 5

**Будь ласка, своїми словами дайте відповіді на такі питання:**

13. Яка різниця між поняттями «стать» і «ґендер»?

---



---



---



---

14. Які основні принципи ґендерної рівності?

---

---

---

---

---

15. Які основні національні документи з питань ґендерної рівності Ви знаєте та використовуєте в роботі?

---

---

---

---

---

16. Які основні міжнародні документи з питань ґендерної рівності Ви знаєте?

---

---

---

---

---

17. Які шляхи превенції щодо виникнення випадків ҐЗН у ЗСУ Ви знаєте?

---

---

---

---

---

18. Яким чином ґендерний підхід інтегрований у Вашу роботу?

---

---

---

---

---

### 1.6. Мапа «Шлях Вашого успіху»

*«Я не стверджую, що управляти перехідним процесом просто,  
а всього лише говорю,  
що ви можете робити і що, насправді, у вас немає вибору»*

*Вільям Бріджес*

Для того, щоб збільшити шанси лідерів/ок на ефективне опанування ґендерного підходу в особистісному плані й у професійній діяльності, ми звернемося до моделі «Управління переходом» Вільяма Бріджеса (William Bridges), американського професора, консультанта в галузі організаційних змін.

Модель пояснює стадії сприйняття людьми змін як перехідного етапу до нового етапу в житті людини або організації. Але автор підходу пропонує відрізнити поняття «зміна» і «перехід». Зміна характеризує якусь ситуацію, коли було так, а стало інакше. Наприклад, інституція змінила місце дислокації або в організації відбувся перерозподіл обов'язків.

Але існує процес переходу, коли люди відмовляються від старого і поступово включаються у нове, мається на увазі перехід до нової парадигми ґендерного підходу в діяльність інституції. **Можна сказати, що перехід – це процес, він починається завершенням і закінчується початком.**

Ідеї, що закладені в цю модель, можна віднести і до особистісного розвитку, розглядаючи перехід як психологічний процес, що полягає у відмові від стереотипів минулого в поведінці та в сприйнятті нового. Також ця модель допомагає нам у ситуації управління організаційними змінами, говорячи, що заплановані зміни, заходи можна легко організувати і планово здійснити, знаючи особливості проходження кожної з трьох фаз процесу переходу.

Поняття переходу – більш психологічне поняття, яке дозволяє глибше усвідомити свою емоційну поведінку і свої психологічні проблеми в процесі навчання новому або підлеглих у ході організаційних змін, пов'язаних з упровадженням ґендерної інтеграції. Протягом трьох етапів персонал здобуває нові знання і навички та приймає умови нової ситуації, яка складається у результаті трансформації, нових змін.

**Перехід В. Бріджес розділив на три фази:**

#### **1 фаза. Закінчення.**

Сенс цієї фази полягає у тому, що перш ніж побудувати щось нове, потрібно покласти край старому.

Для цього треба визначити:

- хто і що втрачає у результаті організаційних змін;
- передбачити реакцію цих співробітників і відкрито визнати ці втрати;

- багаторазово інформувати про проведені зміни і роз'яснювати, оскільки людям знадобиться час, щоб це засвоїти.

Кінець повинен бути позначений.

### 2 фаза. Нейтральна зона.

Це перехідний період, між старим і новим станом організації. Завданнями цієї фази є:

- забезпечення визнання та сприйняття персоналом нейтральної зони як частини процесу перетворень;
- створення (за необхідності) тимчасових структур – груп фахівців і мінікоманд;
- забезпечення ритмічної роботи організації.

### 3 фаза. Стабільна робота.

Психологічне й емоційне прийняття персоналом нововведень. Його не можна запланувати і передбачити, але можна заохотити, підтримати і посилити.

Фази «завершення етапу» і «перехідний період» є більш тривалими для персоналу організації, що знаходиться на нижчих щаблях ієрархії.

Обведіть колом своє місце на мапі «Шлях вашого успіху», що показана нижче. Іншим колом обведіть місце, де Ви хочете бути, і проведіть до нього стрілку.

Це не тест. Правильної чи неправильної відповіді тут немає.

### ПЕРЕХІД – ЦЕ ПРОЦЕС



Часова лінія перехідного періоду  
(Автор діаграми «Шлях твого успіху» – Вільям Бріджес)

## Розділ 2. Основні поняття ґендерної концепції

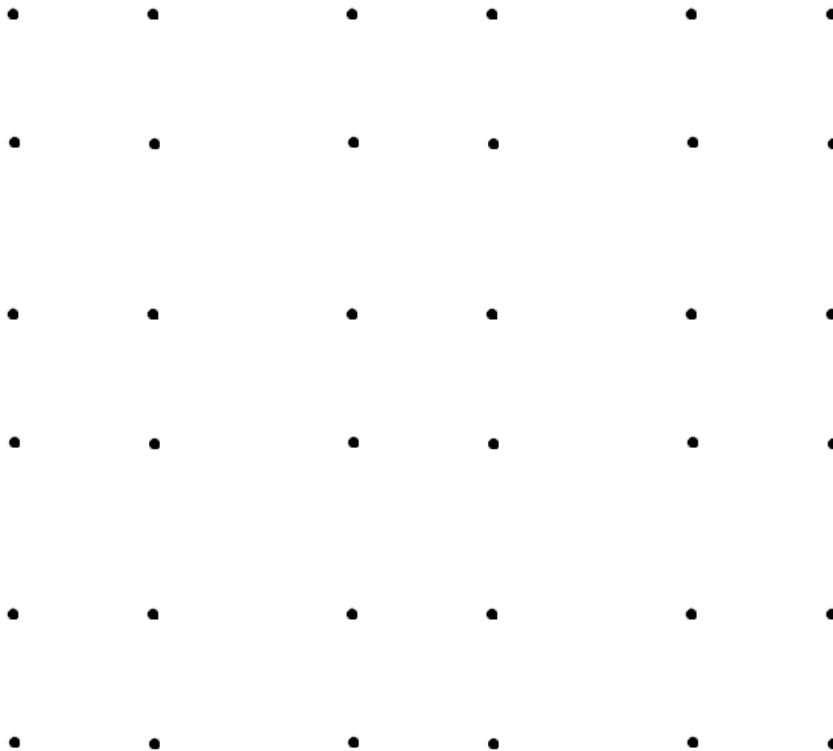
У цьому розділі визначимось із основними поняттями щодо комплексного ґендерного підходу та рівних можливостей чоловіків і жінок. Сучасне українське суспільство знаходиться сьогодні на етапі демократичного розвитку. Один із основних принципів демократичного суспільства – визнання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності та створення умов для їх реалізації. Але спочатку...

### 2.1. Мотиваційний практикум «Погляд на знайоме іншими очима»

**Виконайте завдання:**

*з'єднайте чотири крапки лініями одна з одною,  
не відриваючи руки від паперу та  
не проводячи одну лінію двічі.  
Потренуйтеся стільки, скільки вам необхідно.*

**Вирішення дуже гарне, тому не спішіть звертатися до Google.**



Сподіваємось, Ви впоралися із завданням. А ця вправа на логіку дозволила Вам переконатися у тому, що часто, щоб побачити суть питання, корисно вийти за межі ситуації, подивитися з іншого, стороннього погляду, піднятися на інший рівень його вирішення, яким і є новий управлінський підхід, що пропонується до розгляду в Путівнику.

**Наступне завдання – не поспішаючи подумайте про такі запитання.**

*Ви б зробили це?*

*Ви б доклали зусиль для вивчення нових підходів/перспектив, знаючи, що досягнете більшої ситуативної обізнаності, ніж коли-небудь раніше?*

*Ви б спробували дізнатися про цю проблематику, усвідомлюючи, що вона має відношення до всіх соціальних взаємодій, включаючи війну і конфлікти, якби знали, що можете підвищити шанси вашого підрозділу на успіх, поліпшити життя багатьох людей і переконатися, що вони будуть краще захищені і здатні брати участь у формуванні власного майбутнього?*

*Або Ви ризикуєте знехтувати цим новим підходом, поставивши під загрозу переоцінку наслідків, які він має для планування і виконання військових операцій, освіти, підготовки до місії, розвідки, аналізу, вашої безпеки та безпеки інших?*

*Ви б свідомо ігнорували міжнародні зобов'язання? Чи могли б Ви гратися із шансами операції і зробити більше шкоди, ніж користі, нехтуючи знаннями, що надходять з цього погляду? Або Ви будете обурені, якщо ворог виявить Ваше нехтування та використає цей погляд проти Вас?*

Ці всі запитання, тісно пов'язані з ґендерними питаннями, і спонукають Вас до пізнання нового, до змін і розвитку.

Сподіваємося, що всі Ваші відповіді прості й природні. А ґендерний підхід в управлінні стане для Вас очевидною і необхідною частиною комплексного підходу до повсякденної діяльності ЗСУ в мирному житті та у військових операціях.

**Бажаємо успіху!**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2.2. Поняття «ґендер», «стать», «ґендерні ролі»

*Коли ви чуєте слово «ґендер», про що ви думаєте?*

*Що ви відчуваєте?*

*Що це слово для Вас означає?*

*Ви відчуваєте замішання або невпевненість щодо того, що розуміється під ґендером?*

Це не дивно. Ви не самотні. Визначення цього поняття нерідко бувають нечіткими, переклади невдалими, і воно часто обговорюється з використанням складних і незрозумілих термінів. Крім того, маніпуляції антиґендерних рухів навколо ґендерної проблематики також не додають ясності в розумінні ґендера.

Сучасна концепція демократії виходить з того, що без досягнення ґендерної рівності неможливе будівництво повністю демократичного суспільства. Тільки політика, що базується на рівності статей, здатна сформувати егалітарну свідомість у громадян.

*Довідково:*

**Егалітаризм** (фр. *égalité*, від фр. *égalité* – рівність) – концепція, що пропонує створення суспільства з рівними можливостями щодо управління і доступу до матеріальних благ усім його членам на протипагу елітаризму. У соціології сім'ї егалітаризм визнає за подружжям рівні права на самореалізацію.

Відкритому демократичному суспільству необхідні такі якості, як толерантність, критичне мислення, незалежність. Без ґендерної рівності неможливо побудувати гармонійні стосунки між жінкам і чоловіками. Саме визнання ідей ґендерної рівності дозволяє по-іншому подивитись на світ, на власну роль у суспільстві, на стосунки з іншими людьми, з представниками/цями своєї та протилежної статі/ґендеру, що призводить до серйозних змін у світогляді, до формування більш активної громадянської позиції, зрештою – до зміни суспільної свідомості.

Зміни, що відбулись у світі в ХХ столітті, потребували кардинальних змін у складній системі стосунків між жінкою та чоловіком. Відтепер головну роль стала відігравати не біологічна (sex), а соціальна характеристика людини – «ґендер».

Термін «ґендер» (англ. – gender) до кінця 1960-х років використовувався у мовознавстві і мав відношення до граматичної категорії роду.

*Чи не покоїть Вас необхідність приймати рішення щодо ґендера у Вашій роботі?*

У Путівнику пропонуються прості логічні пояснення. Розберемося з тим, що означає ґендер і чому це так важливо. І почнемо з двох основних понять «стать» і «ґендер».

**Стать** – сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи. Стать визначається репродуктивними органами, чоловічими та жіночими хромосомами (XY та XX) і чоловічими та жіночими гормонами. Терміни «чоловік», «жінка» стосуються статі



окремої особи. Стать належить до біологічних, фізіологічних і анатомічних характеристик, з якими люди народжуються. Незалежно від того, чоловік Ви чи жінка, у Вас є фізичні статеві ознаки. Ці фізичні характеристики не змінюються, крім як за вибором, у результаті хірургічних / медичних процедур. Але ж ми знаємо, що в суспільстві традиційно існують чоловічі і жіночі риси, які автоматично приписуються тій або іншій статі.

### **З'ясуємо, чи залежать риси людини від статі?**

#### **Вправа «Риси людини»**

##### **Інструкція:**

заповніть таблицю, що складається з двох колонок: «Риси жінки» та «Риси чоловіка», розподіляючи перелік особистих рис, що поданий нижче.

<b>Риси жінки</b>	<b>Риси чоловіка</b>

##### **Риси людини:**

1. Байдужість до занять спортом
2. Байдужість до зовнішності
3. Боязкість
4. Урівноваженість
5. Досягає успіхів завдяки своїм здібностям
6. Досягає успіхів через збіг обставин та удачу
7. Емоційність
8. Логіка
9. Любить спорт
10. Матеріально залежна
11. Матеріально незалежна
12. Наділеність розвиненим інтелектом
13. Наділеність тонкою інтуїцією
14. Відсутність лідерських амбіцій
15. Неемоційність
16. Непослідовність
17. Велика увага до своєї зовнішності
18. Прагнення бути лідером
19. Сміливість
20. Сором'язливість
21. Фізична сила
22. Фізична слабкість
23. Честолюбність

**Висновки:** швидше за все у Вас з'явилися труднощі в розподілі поданих рис за двома колонками? Що це означає? Більше за все особисті риси залежать від характеру та темпераменту особистості, ніж притаманні чоловічій або жіночій статі.

**Ґендер** – це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок / чоловіків. Отже, «ґендер» позначає штучно встановлені відмінності між чоловіками і жінками на відміну від терміна «стать», який позначає біологічні відмінності між особами чоловічої і жіночої статі.

### **З'ясуємо в чому відмінність ґендера від статі?**

#### **Вправа «Ґендер – стать»**

##### **Інструкція:**

щоб потренуватися в цьому питанні визначте серед поданих тверджень: «Що тут є ґендер, а що – стать?»

##### **Твердження про жінок і чоловіків.**

Жінки виношують дітей.

Жінки народжують дітей.

Маленькі дівчата слабкі, а хлопці – сильні.

У сільському господарстві та промисловості України жінки отримують 26% середньомісячної заробітної плати чоловіків.

Жінки можуть годувати немовля грудьми.

Чоловіки можуть годувати немовля лише з пляшечки.

Більшість будівельників в Україні – чоловіки.

У стародавньому Єгипті чоловіки лишалися вдома і ткали; жінки займалися родинним бізнесом; жінки успадковували майно, а чоловіки – ні.

Дослідження 224 культур виявило, що в 5 культурах приготуванням їжі займалися лише чоловіки, а у 36 культурах жінки виконували всю хатню роботу.

За даними Всесвітнього економічного форуму жінки заробляють на половину менше, ніж чоловіки в середньому у світі: розрив у доходах у 2018 році становив 51%.

На виборах 2007 року до Верховної Ради України було обрано лише 8% жінок, у 2014 році – 12% жінок, у 2019 році – 20% жінок.

В Україні середня тривалість життя у чоловіків є коротшою, ніж у жінок.

#### **Чи викликали у вас будь-які твердження здивування?**

**Чи вказують твердження на те,  
що ґендер є вродженим чи набутим поняттям?**

**Висновки:** у той час, як «стать» стосується біологічних відмінностей між жінками та чоловіками, «ґендер» визначається не біологією – його навчають. Сім'я та суспільство змалечку навчають хлопців та дівчат різним ролям і моделям поведінки. Взяті на себе ролі та самоідентифікація у різних громадах чи країнах можуть різнитися і змінюватися з поколіннями.

**«Ґендер» означає не просто чоловіків і жінок, але і стосунки між ними.**

Ґендер – це соціальна структура, створена суспільством через культурні, політичні та соціальні практики і норми, що визначають ролі жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, а також через соціальні визначення мужності і жіночності.

*Які кольори одягу ми вибираємо для новонароджених хлопчика або дівчинки?  
Як це впливає на те, як люди звертаються до новонароджених хлопчиків і дівчаток, і як про них говорять?  
Які використовують слова і вирази?  
Чи відрізняються вони для хлопчика або дівчинки?  
Чи важливо у Вашому суспільстві, як хлопчики/дівчатка одягнені або якими іграшками вони грають?  
Чи є правила і норми поведінки однаковими для всіх?  
Як вони відрізняються?*

**Висновки:** ці кольори в багатьох культурах, зазвичай, блакитний колір для хлопчика і рожевий – для дівчинки, позначають стать дитини. З моменту народження суспільство визначає, що правильно для кожної зі статей. Кольори і форми є прикладами того, як ми надсилаємо повідомлення про жіноче та чоловіче.

З'ясуємо, як уявлення про ґендерні ролі впливають на очікування і сприйняття навіть маленької дитини на кшталт: «хлопчики не плачуть», «вона просто принцеса».

### ***Вправа «У якому суспільстві ми живемо?»***

#### ***Інструкція:***

*закінчіть думку.*

*Оскільки я чоловік, від мене очікується, що я .....*

*Оскільки я жінка, від мене очікується, що я .....*

*Подумайте про ролі й обов'язки; про мобільність і свободу пересування; про роботу і працевлаштування; про освіту; про одяг; про вільний час, хобі, спорт; про політичну діяльність; про соціальне і суспільне життя; про суспільну поведінку.*

***Зробіть висновки, наскільки ці очікування щодо вашої статі збігаються з вашими особистими бажаннями?***

### ***Висновок щодо того, як же конструюється ґендер?***

**Ґендер** – це ключовий фактор нашої ідентичності, він чинить сильний вплив на те, як ми бачимо себе у світі, як нас бачать інші, як ми хочемо, щоб нас бачили. Ґендер стосується суспільно визначених ролей, самоідентифікації та стосунків чоловіків і жінок. Ґендер разом з національністю, віком, класовою належністю, релігією та іншими соціальними характеристиками визначає ролі, можливості та ресурси жінок і чоловіків у будь-якій культурі та владні відносини між чоловіками та жінками.

Тобто ґендер конструюється у процесі соціалізації дитини / людини: інститутом родини, школою, середніми та закладами вищої освіти, засобами масової інформації, соціальними мережами, розподілом праці в суспільстві..., а також безпосередньо індивідами на рівні свідомості (ґендерна ідентифікація) через прийняття норм і соціальних ролей.

У будь-якому суспільстві існують також культурні впливи. У той час, коли багато соціальних переконань і норм нав'язуються друзями / сусідами / колегами по роботі, на розуміння ґендера впливають також різні культурні уявлення і практики в процесі зростання і розвитку людини, у процесі її соціалізації. Наприклад, релігія, історія, одяг, харчування, житло і сімейні зобов'язання.

Ґендерні ролі непостійні і неоднакові, вони відрізняються значною різноманітністю як у різних культурах, так і всередині однієї культури, і можуть змінюватися та еволюціонувати з плином часу відповідно до змін у суспільстві.

### **Вправа «Як ґендер змінюється з плином часу?»**

#### **Інструкція:**

#### **подумайте про своїх дідусів.**

*Як змінилися соціальні очікування з часів їхньої молодості?*

*Які варіанти були доступні для Вашого дідуся?*

*Чи мав він можливість обирати свою роботу або професію?*

*Чи міг він стати медбратом? Танцюристом?*

*Якими були його основні обов'язки в сім'ї?*

*Чи припустимо для нього було носити одяг яскравих кольорів?*

*Який рівень освіти він міг отримати?*

*Чи брав він участь у громадському або політичному житті?*

#### **Тепер подумайте про своїх бабусь.**

*Яка свобода пересування була їй доступна?*

*Чи могла вона вийти з дому одна?*

*З чоловіком, який не був членом сім'ї?*

*Чи існували обмеження на те, що вона могла / не могла одягти?*

*Яка формальна освіта була їй доступна?*

*Вона десь працювала?*

*Вона могла обирати собі чоловіка?*

*Їй дозволялося водити машину?*

Розуміння ґендера залежить від контексту. Це означає, що воно може змінюватися у різних місцях у рамках того самого суспільства.

*Подумайте про відмінності між міським і сільським життям,  
про ролі та обов'язки,  
а також про очікування і норми щодо жінок і чоловіків,  
що живуть у місті і селі.*

Швидкість змін також різниться у рамках одного суспільства і залежить від багатьох впливів як внутрішніх (закони і нормативні акти, політичні рішення, освіта, місцеві ЗМІ), так і зовнішніх (соціальні мережі, телебачення і кіно, подорожі за кордон, міграція).

Деякі з цих впливів є важливими і масштабними і піддаються критичній оцінці розуміння і практичну реалізацію ґендера. Завжди некомфортно думати про зміну ситуації, що склалася, що є однією з причин супротиву та опору в сприйнятті ґендерних змін.

### **З'ясуємо, які ролі передбачені для жінок і чоловіків? Які сфери впливу існують у суспільстві?**

#### **Вправа «Традиційні уявлення про чоловіка і жінку»**

##### **Інструкція:**

підберіть епітети, які традиційно характеризують чоловіків / жінок.

**ЧОЛОВІКИ** емоційно сильні, героїчні, захисники, здатні прогородувати родину, рішучі, важко працюють, здатні керувати....

##### **Додайте своє.**

**ЖІНКИ** уважні, лагідні, експресивні, турботливі, креативні, емоційні, нерішучі, мають потребу в настановах і спрямуванні – і так далі.

##### **Дайте відповіді на запитання:**

Чи було складніше скласти якийсь з цих переліків?

Якщо так, то який саме?

Що Ви відчуваєте, коли чуєте твердження про свою стать від представників протилежної статі?

Чи є у Вас бажання заперечувати які-небудь з цих тверджень?

Наскільки ці переліки вільні від стереотипів?

**Висновки:** Ви помітили, що чоловічі сфери діяльності є більш публічними: місцеві і національні органи управління, ринкові відносини, міжнародні організації, сектор безпеки. Чоловічі сфери впливу надають більше мобільності та свободи пересування. Традиційні ролі для чоловіків – годувальник, охоронець, керівник, бізнесмен, військовий. У всьому світі більшість вищих керівних позицій у всіх секторах: наука, ІТ, органи управління, безпека, транспорт чи логістика, вищі професійні позиції серед лікарів, адвокатів, політиків, – займають чоловіки.

Як правило, жіночі сфери впливу є «домашніми»: діти, сім'я, чоловік, школа і соціальна діяльність. Українська жінка традиційно – берегиня, домогосподарка, кухарка, коханка, вчителька чи медсестра. На основі цих стереотипів жінки часто працюють у професіях, які передбачають «турботу». Жінок багато серед медсестер, вчительок, співробітниць установ по догляду за дітьми та людьми похилого віку, в адміністративній і фінансовій сферах, у роздрібній торгівлі, які виконують низькооплачувану некваліфіковану роботу на неповний робочий день, бо їм необхідно виконувати ще й домашні обов'язки.

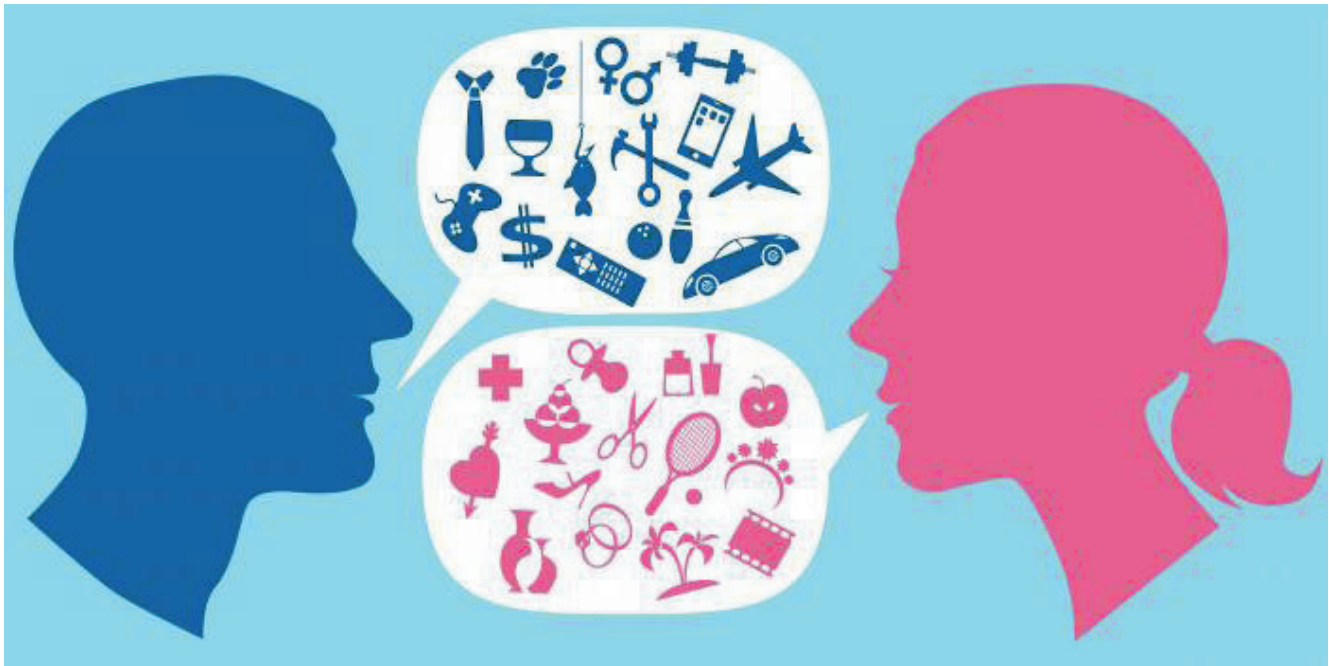
---

---

---

---

---



Ґендер визначає обов'язки і відповідальність, які очікуються від жінок і дівчаток, чоловіків і хлопчиків протягом їхнього життя, і встановлює певні перешкоди, з якими вони можуть зіткнутися, а також привілеї, якими вони можуть користуватися. Це означає, що в кожному суспільстві існують очікування, норми і уявлення, що здійснюють вплив на поведінку, одяг, мобільність, добробут, освіту та соціально прийнятні ролі, обов'язки жінок і чоловіків. Важливо розглянути деякі терміни.

**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.

**Ґендерні цінності та норми щодо маскулінності та фемінності** в суспільстві означають уявлення людей стосовно того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими господинями, тоді як чоловіки мають бути лідерами в сім'ї та спільноті.

**Маскулінність та фемінність є соціальними**, а не біологічними категоріями, котрі відображають стереотипні уявлення про особистісні характеристики, зовнішність, поведінку, одяг, захоплення, інтереси, професійні заняття, освітні спеціальності, сексуальні та міжособистісні стосунки чоловіків і жінок. Існує велике різноманіття традиційних моделей маскулінності та фемінності, котрі залежать від етнічних та релігійно-філософських позицій, однак абсолютна більшість із них базуються на опозиції: суб'єкт – об'єкт, сила – слабкість, активність – пасивність, жорсткість – м'якість.

**Маскулінність і фемінність** є важливими категоріями, через які розкриваються змістові складові ґендерної ідентичності людини. Ґендерна ідентичність ставить на перше місце соціокультурні параметри категорій «чоловіче» і «жіноче», відповідно до яких людина ідентифікує себе з конкретною ґендерною групою і конструює свою ідентичність як представник чоловічої або представниця жіночої статі. Тобто маскулінність і фемінність – це нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є

характерними для жінок і чоловіків. Як зазначив І. Кон, «маскулінність – це те, що слід додати до анатомії чоловіка, щоб отримати чоловічу ґендерну роль.»

*Які наслідки від подібних поглядів мають жінки і чоловіки та суспільство загалом?*

Важливо зазначити, що більшість розвинених суспільств переживають кризу фемінності та маскулінності, оскільки стереотипні уявлення про жіночність і мужність не відповідають викликам сучасності. Яскравим прикладом означених тенденцій може слугувати концепція «токсичної маскулінності».

**Токсична маскулінність** – сукупність традиційно чоловічих атрибутів, які можуть шкодити не лише жінкам, а й чоловікам та суспільному ладу загалом. Безробіття, низький рівень доходу, ризикована поведінка та інвалідність, зловживання алкоголем та тютюнопалінням можуть заважати чоловікам виконувати ролі «годувальників», тоді як неможливість забезпечити власну родину розглядається як неспроможність досягнути тих ідеалів маскулінності, що встановлені соціальними нормами. Як наслідок, вимоги традиційної маскулінності можуть здійснювати негативний вплив на моделі поведінки чоловіків у питаннях власного здоров'я, призводити до ґендерного розриву в показниках захворюваності та тривалості життя.

### **Розглянемо приклади впливу стереотипних уявлень на чоловіків.**

У більшості країн світу, як і в Україні, чоловіки живуть менше, ніж жінки, при цьому широко визнано, що ґендерні відмінності в рівні смертності населення визначаються не лише біологічними факторами, а й соціально-культурними впливами на ставлення жінок і чоловіків до власного здоров'я. Наприклад, деякими культурними традиціями схвалюється або навіть заохочується уживання алкоголю та тютюнопаління чоловіками, саме тоді, коли для жінок така поведінка вважається неприйнятною. Також у низці країн досі не схвалюється, якщо жінки працюють поза межами дому, тоді як від чоловіків очікується активна позиція на ринку праці та забезпечення належного рівня доходу для власних домогосподарств.

Ці особливості ставлення до власного здоров'я безпосередньо пов'язані зі стереотипними настановами маскулінності, до яких належить страх втратити контроль над ситуацією, побоювання виявити слабкість або збентеження тощо, що може призводити до надмірного психологічного тиску, а згодом спричиняти психологічні розлади та глибоку депресію. Як наслідок, чоловіки можуть шукати інших шляхів підтвердження власної маскулінності, наприклад, через зловживання алкоголем і наркотичними препаратами, безвідповідальну сексуальну поведінку або вияви агресії.

### **Вправа «Негативний вплив фемінності на жінок»**

#### **Інструкція:**

за аналогією з маскулінністю, подумайте про приклади негативного впливу фемінності на жінок.

**Чому важливо розуміти суть терміна «маскулінність»?**

*«Усі чоловіки зазнають утисків, щоб бути мужніми, і всі вони почувають, що принаймні час від часу вони хочуть вийти за межі ролі». Один з важливих аспектів нашої роботи – допомогти їм назвати культурний тиск маскулінністю – дати їм мову, яка символізує їхній досвід. Надзвичайно важко протистояти тиску, який не можна назвати. Коли ми даємо чоловікам дарунок мови, що враховує ґендерні аспекти, ми змінюємо чоловічу відповідність зі статусом «за замовчуванням» на статус «усвідомленого вибору».*

*Доктор Крістофер Кілмартін*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 2.3. Поняття «ґендерний стереотип», «ґендерно сліпа політика»

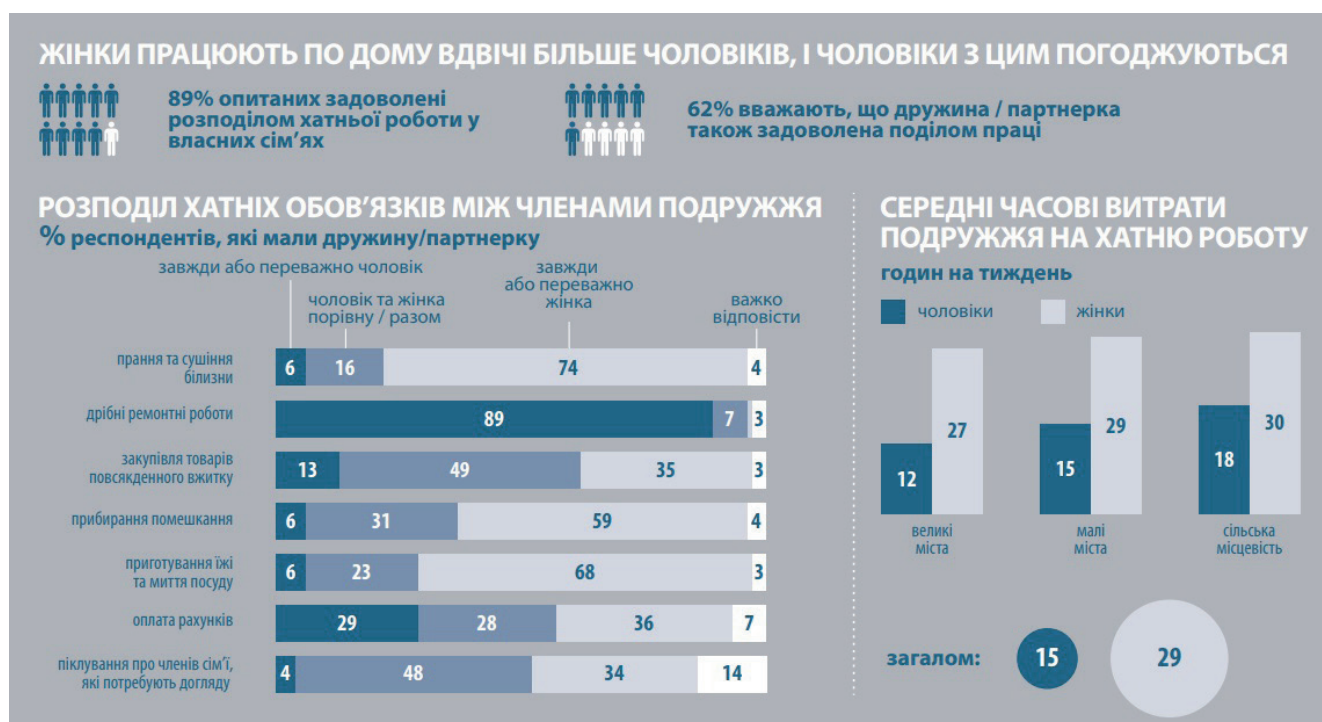
### Що таке ґендерний стереотип?

**Стереотип** – це широко поширений, але спрощений образ конкретної людини або предмета.

**ґендерні стереотипи** – це уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйками, і чоловіки – кращими лідерами. Іноді стереотипи можуть бути істинними, але часто вони помилкові. Ґендерні стереотипи, за визначенням, є упередженими і несправедливими, вони потенційно здатні завдати шкоди як чоловікам, так і жінкам.

Стійкість ґендерних стереотипів зумовлена тим, що модель ґендерних відносин історично вибудовувалася так, що статеві відмінності переважали над індивідуальними, якісними відмінностями в особистостях чоловіка і жінки.

Найвні в суспільстві стереотипи щодо ґендерних ролей жінок та чоловіків розкриваються в усіх сферах життєдіяльності: родині, побуті, професійній діяльності, політиці, економіці тощо, обумовлюючи відносини, кадрові рішення, можливості працевлаштування та професійного зростання.

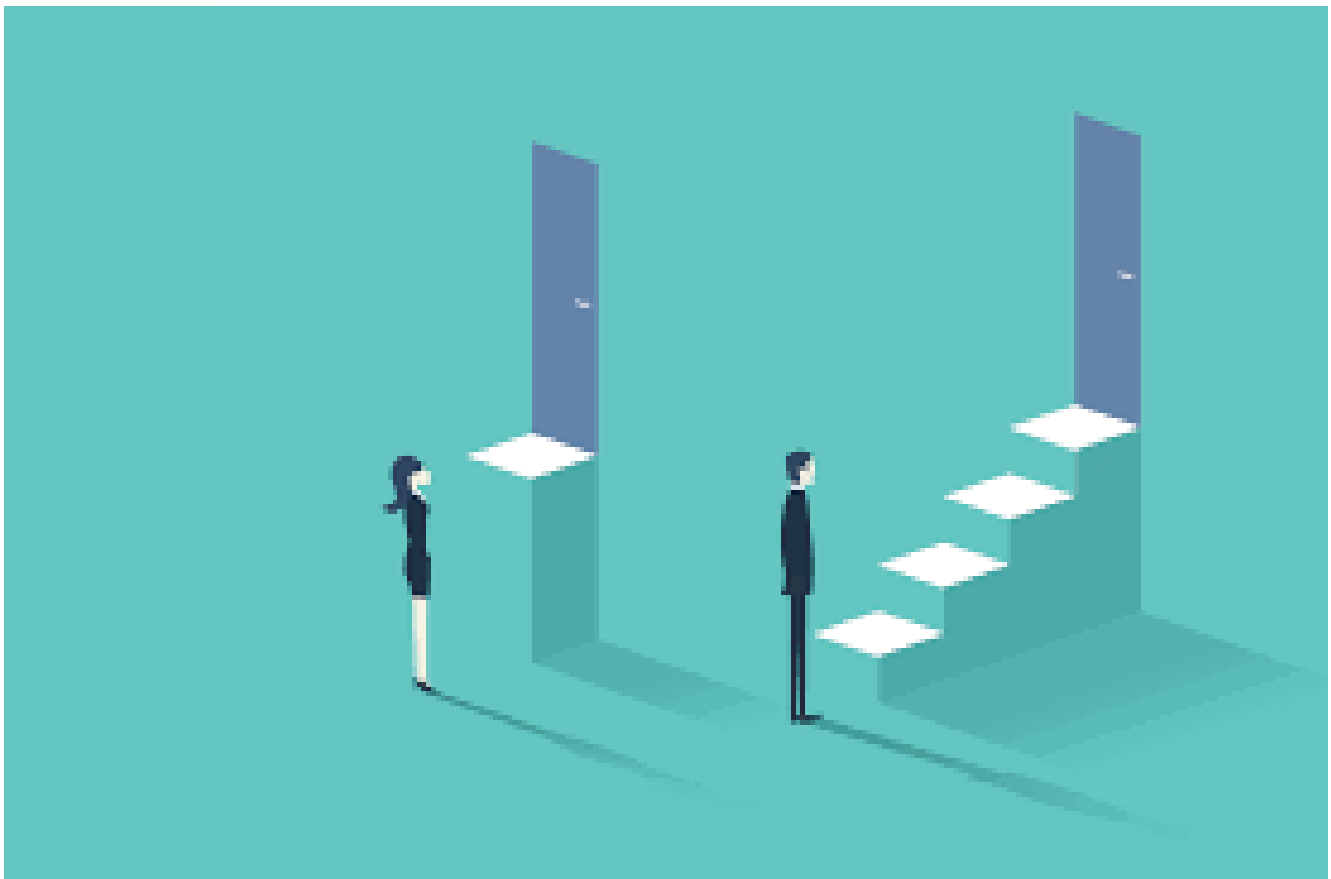


Широко поширені усталені уявлення про жінок і чоловіків, їх сфери впливу, інтереси, здібності та якості сприяли формуванню стереотипів, які так само призвели до упереджень та дискримінації щодо конкретної людини.

Традиційно в більшості випадків чоловіки і хлопчики грають ґендерні ролі, які пов'язані з більшими соціальними, економічними і політичними повноваженнями, ніж ролі жінок і дівчаток. Отже, чоловіки і хлопчики мають більше повноважень у прийнятті рішень і більше автономії щодо їх власного життя і щодо рішень у їхніх громадах і сім'ях.

Крім того, припущення про чоловіків певного соціального класу чи етнічної належності, які схильні до злочинної діяльності чи екстремізму, заважає винесенню рішень за клопотаннями про опіку на підставі припущень про материнство та батьківство, а не з огляду на обставини в кожному конкретному випадку; або звинувачення жертв у випадках ґендерно зумовленого насильства (ГЗН).

Жінки і дівчата часто не володіють можливостями для управління своїм життям, зокрема щодо рішень про їх власне тіло, сімейний статус і доступ до соціальних, економічних чи політичних ресурсів. Становище жінок на ринку праці України є менш сприятливим, ніж у чоловіків, насамперед через дію ринкового конкурентного механізму, наявність прямих бар'єрів для їх зайнятості, і, як не дивно, репродуктивну функцію. Водночас присутні стереотипи становища і поведінки дають змогу зберігати діючі механізми ґендерної сегрегації, наявність яких не дає змоги жінкам займати нарівні з чоловіками однакове становище.



Тому світом давно визнано, що **ґендерна сегрегація** – це стереотип та проблема, яка притаманна сучасному розвитку світового і вітчизняного ринку праці щодо зайняття жінками та чоловіками певної ніші в професійній чи галузевій піраміді.

**Ґендерна сегрегація праці** певною мірою відображає нерівномірний розподіл чоловіків і жінок в економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки. Ґендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною.

**Вертикальна ґендерна сегрегація праці** – це нерівний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях усередині однієї професії («скляна стеля»).

**Горизонтальна ґендерна сегрегація** – нерівний розподіл жінок і чоловіків у різних професіях («скляні стіни»).

**Ґендерні розриви** – різниця у будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами.

*Важливим залишається питання упровадження дієвих заходів, що сприятимуть зміні суспільних стереотипів стосовно ґендерного розподілу якості, рівня зайнятості та заробітної плати осіб двох статей.*

### Військова професійна сфера

Звернемо увагу на військову сферу, яка є традиційно патріархатною, і на те, як тут проявляються стереотипи, що так само призводять до упереджень, а потім і до ґендерної дискримінації. Пошукаємо відповіді на такі запитання.

*Що люди роблять на війні?  
Що жінки роблять на війні?  
Порівняйте, як ми думаємо про службу на війні і яке надаємо значення певним ролям, коли інші залишаються невидимими*

Сподіваємося, що, відповідаючи на ці запитання, Ви зіткнулися і зі своїми особистими стереотипами. Зверніть увагу на різку різницю між тим, як традиційно бачаться «чоловіки як ті, хто робить справи», і «жінки, яким це робиться».

Припущення щодо ролі чоловіків та жінок часто пов'язані з біологічними відмінностями між чоловіками та жінками. Аргументи навколо гормонів, розміру тіла, сили чи здатності жінки до розмноження використовуються як виправдання рольових відмінностей у боротьбі. Отже, традиційні ролі відтворюються і на війні, хоча на сьогодні ми знаємо, що це далеко від істини. І жінки також можуть бути потужними учасницями миробудівних процесів, про що свідчить історія.

*Концептуалізуючи ґендер як те, що люди роблять, простіше відчутти це поняття як соціально побудоване, а не як щось природне і закріплене.*

Розуміння того, що належність до певної статі по-своєму мотивує людей на здійснення певних дій, пояснює нам потенційний ґендерний вплив дій керівництва збройних сил, зокрема в конфліктній ситуації, коли традиційно прийняті ролі порушені зміною обставин. Саме так відбулося в 2014 році, коли українські жінки пішли боронити державу і поряд з чоловіками стали на її захист, але в той момент їх там не чекали. Багато дівчат і жінок не могли бути офіційно оформленими на бойові посади, хоча виконували бойові завдання.

*Жінки в збройній боротьбі суперечать традиційному загальному стереотипу про жінок, які виконують допоміжні ролі в збройних конфліктах та не є новим явищем. Протягом нашої історії жінок мобілізували на боротьбу в численних збройних конфліктах, переважно, коли чоловіча бойова сила була виснажена або ситуація була досить складною. Деякі жінки приєднуються добровільно, інші – стають жертвами примусового вербування.*



### Жіноче обличчя війни

Однак їхня участь часто не помічається через ґендерні стереотипи, прихильні до жінок як охоронниць миру. Це має серйозні наслідки, наприклад, у програмах роззброєння, демобілізації та реінтеграції після конфлікту, коли жінки, яким потрібна допомога та підтримка, повернувшись у свої громади, стають невидимими через ґендерні припущення щодо участі в конфлікті.

Водночас бачення жінок виключно жертвами, а не учасницями насильства, також може загрожувати безпеці цивільного населення та збройних сил. Наприклад, жінок-смертниць часто використовують багато недержавних формувань, які мають ґендерні припущення щодо належності жінок до ненасильства; беручи їх як терористок-смертниць, які можуть вільніше пересуватися вулицями та легше проходити через пункти пропуску.

Часто ми ненавмисно стереотипізуємо ролі чоловіків і жінок у суспільстві. Думаємо, що жінки є лише жертвами війни та конфліктів. На жаль, жінки та діти є одними з найбільш уразливих у війні та конфліктах, але вони не лише жертви. Вони також є важливими дійовими особами на війні, потужними агентами підтримки або небезпечними ворогами, вони можуть «робити справи».

*Чи згодні Ви з тим, що на жінок конфлікт впливає більше, ніж на чоловіків?*

Важається, що жінки більше страждають від збройних конфліктів, ніж чоловіки. Але замість того, щоб порівнювати, хто найбільше постраждав від конфлікту, більш конструктивно говорити про різні способи впливу конфлікту на жінок та чоловіків.

*Чи згодні Ви з тим, що жінки більш мирні, ніж чоловіки?*

Багато хто вважає, що жінки за своєю суттю більш спокійні, ніж чоловіки. Інші думають, що жінки більш мирні через їхню традиційну роль доглядальниць. Незважаючи на традиційні обов'язки та ролі жінок у суспільстві, у світі ціниться внесок жінок у подолання збройних конфліктів.

**Ми, як правило, стереотипізуємо роль чоловіків і жінок у війні та конфліктах, а це небезпечно. Традиційні ґендерні стереотипи у військовій сфері наявні, через що вона до останніх років вважалася суто патріархатною.**

*Як ґендер співвідноситься зі службою у збройних силах?*

**Певні припущення про те, якими «є або повинні бути» представники певної статі, часто призводять до ґендерної упередженості, ґрунтуючись на ґендерних стереотипах, через що особи або групи осіб опиняються у більш або менш сприятливому становищі залежно від статі.**

**Ґендерно сліпий підхід** описує заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків.

**Ґендерно чутливий підхід** означає заходи та дії, що стосуються різного становища, ролей, потреб та інтересів жінок і чоловіків.

---

---

---

---

---

**Вправа «Ґендерно сліпа політика»**

**Інструкція:**

розгляньте твердження про збройні сили, коли питання Ґендера не беруться до уваги. Назвіть причини такого становища – чому це так відбувається? Вкажіть негативні наслідки тверджень та позитивні риси (якщо є?).

**Твердження:**

Переважно чоловіки на вищих керівних посадах.  
Норми поведінки та ставлення спираються на домінуючу роль чоловіків.  
Жіночий персонал працює переважно на нижчих посадах, зазвичай на адміністративних та інших позиціях, що не мають впливу і повноважень.  
Ґендерна інтеграція не сприймається серйозно під час проведення військових операцій.  
Реагування на скарги щодо сексуальних домагань/цькування формальне (виділяється недостатньо ресурсів або ресурси взагалі відсутні).  
Для жінок відсутні можливості просування по службі.  
Дискримінаційні фізичні вимоги при вступі на службу.  
Неналежний облік потреб жінок (безпечне житло, безпечні санітарно-технічні приміщення у достатній кількості, форма, обладнання і т.п.).  
Неналежний облік потреб чоловіків (безпечне житло, безпечні санітарно-технічні приміщення у достатній кількості, форма, обладнання і т.п.).  
Подвійні стандарти щодо завантаженості чоловіків у випадках, коли жінки-військовослужбовці не призначаються у наряди.

**Висновки:** тривалий час вважалося, що для роботи в складі СБО необхідні «чоловічі» навички і якості (фізично й емоційно сильні, дисципліновані захисники, здатні застосовувати вогнепальну зброю, безжальні до злочинців тощо), і навпаки, вважалося, що жінки непридатні до військової служби, тому що ця професія несприятлива для сімейного життя, бо вона пов’язана з відрядженнями і роботою у віддалених від домівки місцях.

Для чоловіків, які служать/працюють у збройних силах, доступні різні можливості як щодо посади і звання, так і в перспективах розвитку і просування по службі. Вони більш мобільні і займають більш високі керівні посади. Рівною мірою жінки, що служать/працюють у збройних силах, часто обмежені роботою, яка підлягає під стереотип суто «жіночої роботи для слабкої статі»: медики, секретарки, бухгалтерки, адміністраторки, прибиральниці, співробітниці служби з підбору кадрів.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2.4. Поняття «ґендерна рівність», «ґендерна нерівність», «дискримінація»

*Будь-яка державна політика не є ґендерно нейтральною, тому вона по-різному впливає на чоловіків і жінок, поведінка яких залежить від соціальних умов їх приватного, громадського життя та їх сприйняття життєвих обставин. У кожному суспільстві між його членами формуються ґендерні ролі та ґендерні стосунки, також створюються дискримінаційні структури.*

У збройних силах, де не запроваджена стратегія ґендерної рівності та не має обліку ґендерних питань, жіночі якості також стереотипізовані, тобто жінки часто не розглядаються як відповідні кандидатки. Таке ставлення обмежує можливості для жінок і позбавляє збройні сили цінних талантів. Це також пояснює наявність зовсім невеликої кількості жінок, які працюють/служать у збройних силах.

*З'ясуємо, що таке ґендерна рівність?*

**ґендерна рівність** – це міжнародна норма, яка означає рівні права жінок і чоловіків на користування можливостями та ресурсами незалежно від ґендерної належності чи статі, з якою вони народились. Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – 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.

**Рівність прав** – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статі у всіх сферах життя та забезпечення рівних умов їх здійснення; це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

**Рівність можливостей** – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження.

**ґендерна рівноправність** – це рівність підсумків і результатів. Вона є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також у разі досягнення фінішної межі. Це справедливе та безстороннє ставлення до обох статей, що враховує різні потреби та інтереси чоловіків і жінок, культурні бар'єри та дискримінацію (у минулому) конкретних груп.

**Сприяння ґендерній рівності та гідній праці означає:**

рівні можливості чоловіків і жінок та рівне ставлення до чоловіків і жінок у галузі праці та занять, а також справедливі та заслужені результати для обох статей; однакові права людини та права працівників для чоловіків і жінок; рівноцінний та справедливий розподіл

між жінками та чоловіками обов'язків і можливостей, оплачуваної та неоплачуваної роботи, прийняття рішень і доходів. Сприяння ґендерній рівності є не «жіночою проблемою», а колективним обов'язком.

Згідно з Директивою двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та ґендерних перспектив до організаційної структури НАТО від 2012 року **ґендерна рівність визначена як така, що стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків, а також дівчат та хлопців.**

**Важливо розуміти при цьому, що рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків не залежать від того, народжуються вони жінкою чи чоловіком.**

*З'ясуємо, що таке ґендерна нерівність?  
Що таке ґендерна дискримінація?*

Одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є ґендерна нерівність.

### **Вправа «Блакитні очі / Карі очі»**

#### **Інструкція:**

*щоб відчувати дискримінацію за природньою ознакою (якою є, по суті, ознака статі) на собі, уявіть, що Вас призначають на посаду виключно за кольором Ваших очей, за ознакою, яка не залежить від Ваших намагань, старань, овіти, професійного досвіду.*

**Для блакитнооких.** *Тобто, існує певний перелік посад, на які призначаються претенденти/ки з блакитними очима. Добре, якщо ці ознаки збігаються – Вас влаштовує посада й очі Ваші блакитні, – ніяких протиріч немає! А якщо все навпаки? Ваші відчуття?*

**Для карооких.** *Тобто існує певний перелік посад, на які призначаються претенденти/ки з карими очима. Добре, якщо ці ознаки збігаються – Вас влаштовує посада і очі Ваші карі – ніяких протиріч немає! А якщо все навпаки? Ваші відчуття?*

*Думаємо, що Ви опинилися у неприємній ситуації, якщо уявили та відчували ситуацію протилежну описаній. Просимо вибачення за неприємний експеримент! Вийдіть з уявленої ситуації, навіть фізично змініть своє місцезнаходження у просторі!*

*Але суть дискримінації можна зрозуміти, тільки відчувши її на собі. Саме так відчують себе жінки, яких не призначають на певні посади, що традиційно є чоловічими. Саме так відчують себе чоловіки, яких не відпускають у відпустку для догляду за дитиною – традиційно «жіночу» відпустку.*

**Ґендерна нерівність** виникає у випадках, коли соціальні ролі обмежують доступ ресурсів, впливу та участі. **Ґендерна нерівність** означає також, що існує певне домінування однієї групи людей над іншою, яка утримує у своїх руках владу, бере на себе ризик і отримує матеріальні і моральні винагороди; дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження чи унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і



свобод людини для жінок та чоловіків. Нерівність породжує дискримінацію. Дискримінація за статтю називається ґендерною дискримінацією.

**Дискримінація за ознакою статі** згідно зі статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» – це 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.

**Таблиця «Ґендерна дискримінація в Україні»**

<b>Дискримінація жінок</b>	<b>Дискримінація чоловіків</b>
Недостатнє представництво у виборних та виконавчих органах влади та на керівних посадах задля прийняття рішень	Неоднакові можливості чоловіків з жінками поєднувати виконання сімейних обов’язків (догляд за дітьми зокрема) із трудовою діяльністю
Розрив у заробітній платі на користь чоловіків – 26% станом на 2019 рік.	Відсутність відповідної системи охорони здоров’я, що негативно впливає на стан здоров’я та тривалість життя чоловіків
Найм на роботу: жінка, що має дітей, не бажана для роботодавця і дискримінується при наймі на роботу	Відсутність відповідної системи охорони здоров’я, що негативно впливає на стан здоров’я та тривалість життя чоловіків
Заборона деяких видів професійної діяльності для жінок, що зменшує можливості працевлаштування та отримання прибутку	Відсутність відповідної системи і норм охорони праці та створення безпечних умов праці, що підвищує рівень травматизму та профзахворювань
Перевантаження хатньою роботою та доглядом за дітьми і хворими/літніми членами родини, що призводить до обмеження працевлаштування, кар’єрного росту та отримання доходу	Психологічний тягар «воїна» та «годувальника родини», що призводить до проявів алко-, наркозалежностей, психічних захворювань, криміналу, насильства, розлучень, суїцидів тощо
Домашнє насильство та інші види ґендерно зумовленого насильства: 93% потерпілих – це жінки	Різниця у тривалості життя між жінками і чоловіками є певним наслідком неврівноваженої соціальної політики держави: чоловіки в Україні живуть на 10-12 років менше

Погляньмо на дискримінаційні прояви в Україні щодо чоловіків і жінок. Багато хто вважає, що в нас уже існує ґендерна рівність і дискримінація відсутня, або вважають, що в нас дискриміновані тільки жінки. З таблиці нижче видно, що традиційно дискримінуються обидві статі, але за різними позиціями.

Порівнюючи Україну з іншими державами у світі щодо реалізації ґендерної рівності, можна ознайомитись з Індексом ґендерного розриву за 2020 рік (The Global Gender Gap Index 2020). Серед 153 країн світу Україна посіла 59 місце рейтингу (оцінка паритету 68,6%), покращивши свої позиції на 8 пунктів. Індекс оцінює чотири сфери суспільного життя: економічна участь і можливості жінок, освіта, охорона здоров'я, політичне життя.

Цікаво також, що повної ґендерної рівності не вдалося досягнути жодній країні світу. Найкраща ситуація в Ісландії, де ґендерний розрив закрито на 82% (займає 1-е місце в рейтингу; лише п'яти з них залишилося 20 % чи менше). Але спостерігається наймасштабніший за роки обрахування індексу прогрес: зі 149 країн, інформація за якими збирається понад рік, 101 покращила свої результати (16 країн – більше ніж на 3%) і лише 48 продемонстрували незмінність чи погіршення показників.

У першій десятці (найкраща ситуація) чотири північні країни (Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція), одна країна Латинської Америки (Нікарагуа), одна країна зі Східної Азії і Тихоокеанського регіону (Нова Зеландія), три інші країни Західної Європи (Ірландія, Іспанія, Німеччина) та одна країна з Африки на південь від Сахари (Руанда). Останні позиції у Сирії, Пакистану, Ємену.

Важливо також розглянути інші пов'язані терміни, а саме: пряма дискримінація, непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації, утиск, позитивні дії. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Необхідно правильно розрізняти дискримінацію за формами: **пряма і непряма; утиск; підбурювання до дискримінації; пособництво в дискримінації.**

**Пряма дискримінація** – це «ситуація, за якої з особою та/або групою осіб через їхні певні ознаки 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.

**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».

**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.

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

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

Ще важливий термін для розуміння механізму виникнення дискримінації «упередження».

**Упередження** – хибна думка, яка складається щодо кого-небудь або чого-небудь наперед, без ознайомлення, та пов'язане з нею відповідне ставлення. Упередження частіше за все є процесом неусвідомленої або стереотипної попередньої (часто негативної) оцінки, ставлення або висловлювання думки без прямого досвіду чи без критичного мислення, також без достатніх на те підстав.

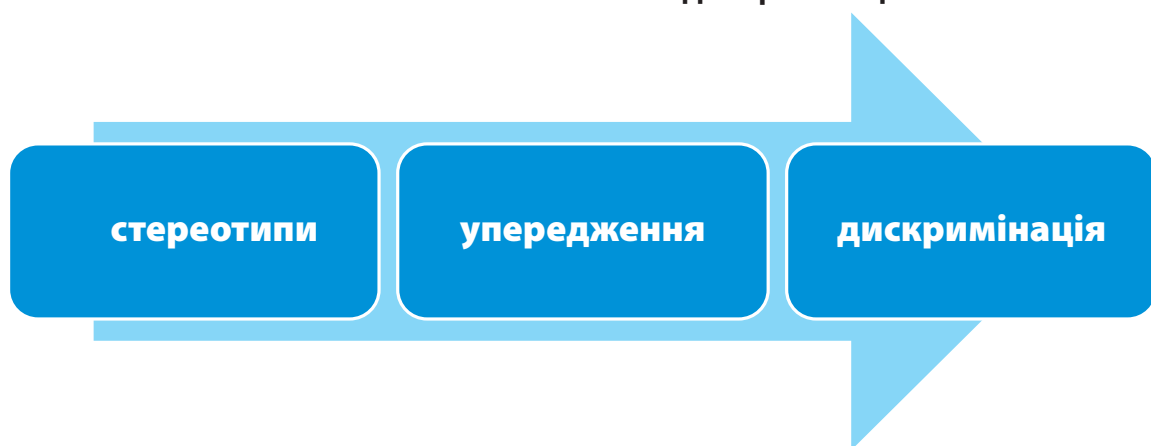
За наступною схемою легко відслідкувати логіку виникнення упереджень, які проростають з певних стереотипів, котрі призводять до дискримінації.

### **Що не вважається дискримінацією?**

*Законодавчо передбачені норми, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, це:*

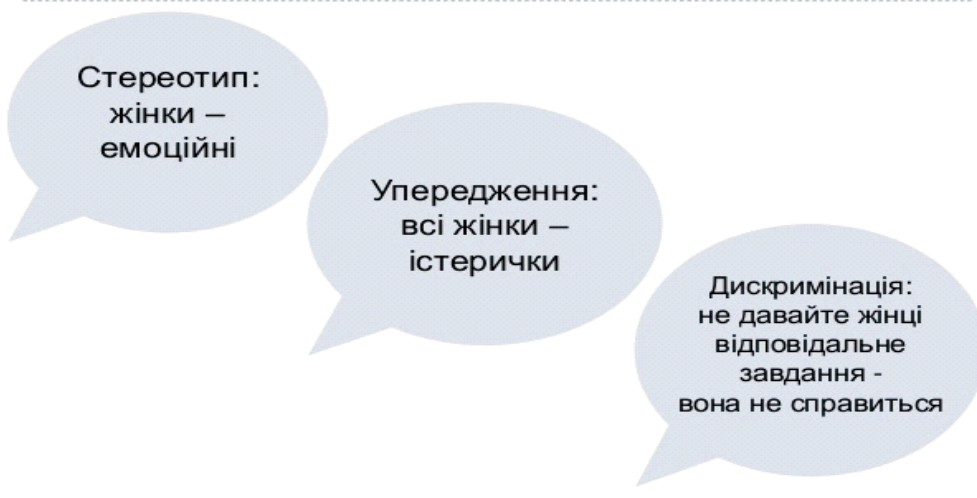
- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини (випадки, коли тільки через фізичні особливості та необхідності виконання природної функції народження і вирощування дітей жінки потребують більшої підтримки);
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця у пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом (через фізичні особливості жінок і чоловіків);
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;
- позитивні дії (створення додаткових можливостей, спрямованих на усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод.

### **Схема «Логіка виникнення дискримінації»**



За наступною схемою нескладно відслідкувати логіку виникнення певної дискримінаційної дії щодо жінки в цьому випадку.

## Схема «Від стереотипу до дії» ВІД СТЕРЕОТИПУ ДО ДІЇ



Ґендерні упередження проявляються на різних рівнях, їх може бути важко виявити, особливо якщо вони неявні, настільки укорінені, що стали підсвідомими упередженнями та/або були включені в структури і процедури.

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

**Саме знання механізмів формування ґендерних ролей та відносин у суспільстві, вміння розпізнавати ґендерну нерівність та дискримінацію відповідно реагувати на це, трансформуючи дискримінаційні структури в суспільстві та відкриваючи нові можливості для розвитку потенціалу чоловіків та жінок, і є складовими ґендерної компетентності.**

*Комусь галас навколо дискримінації може здатися зайвим, інші вважають її обов'язковим етапом у боротьбі за рівні права. Ґендерна рівність сьогодні - це потужний драйвер репутації, тому будь-яка дискримінація співробітників загрожує репутаційними ризиками інституції. Щоб убезпечити себе від цього ганебного явища, пропонуємо дві універсальні рекомендації і для співробітників, і для роботодавців.*

*Важливий крок на шляху усунення дискримінації зі свого боку – це вчасно помітити й усвідомити будь-який вид несвідомої дискримінації зі свого боку щодо іншої особи. В ідеальному світі ми мислимо виключно критично, а рішення приймаємо, ґрунтуючись на раціональній логіці. Але в реальності ми можемо не усвідомлено виділяти іншу людину через її вік, стать, сміх або посмішку, хоча це абсолютно не має відношення до професійності.*

*Важливо також усвідомлювати моменти, коли Ви відчуваєте себе дискримінованою/им «символічною меншиною». Моменти, коли Ви чітко усвідомлюєте, що на Вас дивляться як на стереотип, а не як на особистість.*

**Вправа «Основні поняття ґендерної концепції»**

**Інструкція:**

ознайомтесь з нижче наведеними окремо поняттями і визначеннями та зіставте їх відповідно між собою.

**Поняття:** ) ґендер, ) стать, ) ґендерні ролі, ) фемінність та маскулінність, ) ґендерні стереотипи, ) ґендерні цінності та норми, ) ґендерна рівність, ) ґендерна рівноправність, ) пряма дискримінація, ) непряма дискримінація, ) компенсаційна або позитивна дія, ) ґендерний аналіз, я ) комплексний ґендерний підхід, ) ґендерно сліпий, ) ґендерно чутливий, ) ґендерний розрив.

№	Визначення
1	означає соціальні відмінності та відносини між чоловіками та жінками, що вивчаються шляхом аналізу, можуть бути дуже різними в різних культурах та змінюються з часом
2	означає біологічні відмінності, які є загальними і, як правило, важко піддаються зміні
3	дії, що їх фактично виконують чоловіки та жінки. Можуть бути гнучкими або жорсткими, змінюються згідно з індивідуальними характеристиками людей, причому з плином часу
4	різні ідеї та очікування щодо характеристик, здібностей та поведінки жінок і чоловіків
5	уявлення людей щодо того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими господинями, і чоловіки – кращими лідерами
6	уявлення людей щодо того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими хазяйками, тоді як чоловіки мають бути лідерами у сім'ї та спільноті
7	означає, що чоловіки та жінки будь-якого віку користуються рівними правами, можливостями та ставленням в усіх сферах життя й роботи
8	рівність підсумків і результатів. Є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі
9	нерівномірний розподіл чоловіків і жінок в економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки
10	нерівний розподіл чоловіків і жінок на різних рівнях усередині однієї професії
11	нерівне розподілення жінок і чоловіків у різних професіях
12	різниця у будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами
13	Існує, коли нерівне ставлення впливає безпосередньо із законів, правил або практики, де особи різної статі прямо розрізняються
14	правила і практика, що виглядають нейтральними, але в реальності призводять до того, що через невігідне становище потерпають насамперед особи однієї статі, раси, кольору шкіри чи інших характеристик

**Вправа «Основні поняття ґендерної концепції»**  
(продовження)

15	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
16	вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками
17	будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації
18	заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків
19	спеціальні тимчасові заходи для компенсації наслідків колишньої чи існуючої дискримінації з метою практичного забезпечення рівності можливостей та ставлення
20	хибна думка, яка складається щодо кого-небудь або чого-небудь наперед, без ознайомлення, та пов'язане з нею відповідне ставлення

**Відповіді:** 1) ґендер, 2) стать, 3) ґендерні ролі, 4) фемінність та маскулінність, 5) ґендерні стереотипи, 6) ґендерні цінності та норми, 7) ґендерна рівність, 8) ґендерна рівноправність, 9) ґендерна сегрегація, 10) вертикальна сегрегація, 11) горизонтальна сегрегація, 12) ґендерні розриви, 13) пряма дискримінація, 14) непряма дискримінація, 15) утиск, 16) підбурювання до дискримінації, 17) пособництво в дискримінації, 18) ґендерно сліпий, 19) ґендерно чутливий, 20) упередження.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 2.5. Прояви дискримінації в різних сферах суспільного життя

Розгляньмо виклики щодо дотримання демократичних принципів і поваги до прав людини та основоположних свобод, якими є забезпечення ґендерної рівності в різних сферах суспільного життя (на час видання – кінець 2020 року).

Присутні в суспільному житті прояви нерівності, дискримінації за ознакою статі, сексизму, насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, ґендерні стереотипи в українському суспільстві нерідко замовчуються, що є негативною тенденцією. Разом із наявністю в Україні потужного жіночого руху і жіночих організацій необхідно визнати недостатньою кількість організацій, які зосереджуються на захисті прав чоловіків, що може бути наслідком практичної відсутності в публічному дискурсі питання про дискримінацію чоловіків.

Доволі поширеним є також хибне переконання, що ґендерна тематика стосується лише жінок. Чоловіки так само зазнають дискримінації у реалізації певних прав або стають жертвами домашнього насильства, що нечасто стає загальновідомим та рідко висвітлюється у засобах масової інформації як соціальна проблема, адже в суспільстві все ще присутній стереотип «справжнього чоловіка», який не скаржиться на особисті життєві негаразди, не звертається до лікарів, не повідомляє, зокрема правоохоронним органам, про випадки застосування до нього психологічного або фізичного насильства з боку жінок. Тож якщо питання дискримінації жінок, завдяки скоординованим зусиллям держави та громадянського суспільства, є на порядку денному, то питання дискримінації чоловіків не отримують належної уваги.

Хибною є також думка, що ґендерна рівність зводиться до утвердження прав жінок щодо реалізації себе на ринку праці чи в політиці. Необхідним є комунікування цієї проблеми як проблеми вибору жінки і чоловіка, за якого самодостатнім є будь-яке законне бажання жінки або чоловіка всупереч суспільно прийнятним стереотипам щодо професії, соціальної ролі, типів поведінки. У суспільстві наразі часто бракує розуміння, що жінка або чоловік, які обрали для себе основний шлях у житті через кар'єру або виховання дітей, мають право на повагу та свободу від упереджень, незалежно від змісту цього вибору.

Існують у суспільстві і переконання у тому, що жінки і чоловіки не обмежені або не позбавлені своїх прав в Україні, що обумовлено недостатньою обізнаністю українського суспільства із ситуацією та відповідними статистичними даними, які демонструють, де і в якому обсязі існують ґендерні проблеми.

Українським небезпечним чинником є надзвичайно велика кількість сексистського та дискримінаційного контенту в інформаційному (телевізійному) просторі, зокрема сексистської реклами.

Рекомендаціями Комітету міністрів Ради Європи державам-членам CM/Rec(2019)1 від 27 березня 2019 р. щодо запобігання сексизму та боротьби з ним сексизм визначено як будь-які дії, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практику або поведінку, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються у публічній або приватній сфері, у мережі або поза

нею і скеровані на (або спричиняють): порушення власної гідності або прав людини чи групи людей; фізичну, сексуальну, психологічну або соціально-економічну шкоду або страждання особи чи групи осіб;

створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища;

перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримку та посилення ґендерних стереотипів.

Хибною є думка, що риторика ґендерних питань прирівнюється до захисту тієї чи іншої суспільної групи або дотримання нею привілеїв, однак питання ґендерної рівності стосується усього суспільства.

Наявні в суспільстві ґендерні стереотипи відображаються, наприклад, у внутрішній управлінській та організаційній практиці наукових установ і закладів освіти, освітній діяльності, наповнюваності педагогічного, науково-педагогічного складу. Галузь освіти є фемінізованою – жінок у ній більше 70 %. Кількість чоловіків і жінок неоднакова на різних рівнях управління освітою. У закладах вищої освіти близько 50 % науково-педагогічного складу становлять чоловіки, у закладах дошкільної освіти працюють майже виключно жінки. У сфері освіти наявні приховані та відкриті елементи дискримінації за ознакою статі. Йдеться про зміст навчальних предметів та навчально-методичної літератури, культуру стосунків, стиль викладання та педагогічного спілкування, упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів освітнього процесу та здобувачів освіти, мовленнєвий/мовний сексизм.

Хоча жінки загалом мають високий рівень освіти, вони недостатньо представлені у вищих ланках секторів праці, у суспільному житті та в політиці. Станом на III квартал 2019 р. ґендерний розрив в оплаті праці становив 24,3 % на користь чоловіків. За даними дослідження «Топ-10 ґендерної політики», проведеного Мінсоцполітики, Комітетом Верховної Ради України з питань прав людини та громадськими об'єднаннями за підтримки відділу демократії і врядування Місії USAID, жінки володіють лише 5-10 % економічних ресурсів. У приватному бізнесі жінки володіють 30 % малих, 12,7 середніх і лише 13 % великих підприємств.

Середньостатистична тривалість життя українських чоловіків на 10-12 років коротша, ніж жінок. Також чоловіки більш схильні до скоєння завершених суїцидів, навідрізу від жінок. Порушення репродуктивного та статевого здоров'я унеможливають материнство/батьківство значної кількості жінок і чоловіків репродуктивного віку. Статевий розподіл засуджених свідчить, що 90 % ув'язнених, які перебувають в установах Державної кримінально-виконавчої служби, – це чоловіки. Під час розлучення дитина найчастіше залишається з матір'ю, і право на спілкування батька з дитиною часто порушується. Чоловіки, які йдуть у відпустку по догляду за дитиною, рідко зустрічають підтримку керівництва та колег.

Невирішені ґендерні проблеми українського суспільства ускладнюються ще і наявністю військового конфлікту. Зафіксовані випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Гібридний характер цього конфлікту сприяє активному використанню та популяризації ґендерних стереотипів з метою маргіналізації прав людини, радикалізації суспільства з використанням тематики ґендерної рівності створенню перешкод для участі жінок у соціальному та політичному житті, зокрема в секторі безпеки і оборони. У



контексті гібридної агресії використовується хибна маніпуляція, що ґендерна рівність є загрозою традиційним національним цінностям.

Представлення матеріалів про жінок у засобах масової інформації залишається досить стереотипним та дискримінаційним. Зокрема, за даними моніторингу новин восьми загальнонаціональних телеканалів, десяти загальноукраїнських інтернет-видань та семи друкованих видань, який було проведено громадськими організаціями «Інститут масової інформації» та «Детектор медіа» у жовтні 2017 р. на замовлення Національного демократичного інституту, про жінок засоби масової інформації готують матеріали втричі рідше, ніж про чоловіків (у середньому лише в 27 % випадків). У ролі експертів журналісти залучають жінок ще менше – лише в 19 % випадків (тобто тільки в кожному п'ятому матеріалі). Найчастіше жінки коментують соціальні теми, виступають учасницями кримінальної хроніки або «жовтих» новин, саме тоді, як чоловіки коментують політичні та економічні теми. Найменше жінки представлені в інтернет-виданнях (лише в 13 % новин жінки виступають як учасниці і в 15 % – як експертки), найбільше – у пресі (учасниці 35 % матеріалів, експертки 22 % матеріалів).

Динаміка зберігається і в 2020 році. Зокрема, за даними моніторингу ґендерного балансу в інтернет-виданнях, який було проведено громадською організацією «Інститут масової інформації», після збільшення присутності жінок-експерток в 2018-2019 роках до 24 % у II кварталі 2020 р. жінки-експертки коментували в середньому лише 18 % матеріалів. Що стосується учасниць у матеріалах інтернет-видань, то спостерігається певна позитивна динаміка – 28-29 % жінок протягом 2018-2020 років.

### **Вправа «Сінквейн»**

#### **Інструкція:**

за допомогою цього завдання Ви маєте змогу закріпити свої знання, уміння, навички. Вам пропонується скласти вірш – сінквейн з ключовим словом «ґендер» або словосполученням «ґендерна рівність».

**Сінквейн – це вірш, який складається з п'яти рядків. В ньому людина висловлює своє ставлення до проблеми чи поняття.**

#### **Порядок написання вірша такий:**

1-й рядок – одне ключове слово чи поняття, яке визначає зміст сінквейна.

2-й рядок – два прикметники, які характеризують дане поняття.

3-й рядок – три дієслова, які показують дію поняття.

4-й рядок – коротке речення, у якому автор висловлює своє ставлення.

5-й рядок – одне слово, зазвичай іменник, через яке людина висловлює свої почуття, асоціації щодо поняття.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Ми знаходимо подібні ґендерні норми та уявлення,  
дискримінаційні норми у всіх суспільствах.*

***Але ми не раби цих норм, ми просто вчимося на них змалку.***

*Тому знання та усвідомлення суті ґендерного підходу  
допомагає нам усвідомлювати ці норми  
та те, як вони впливають на наше життя і роботу*

## Розділ 3.

# Зміна парадигми війни і миру, ґендерна перспектива та порядок денний «Жінки, мир, безпека»

У цьому розділі ми зосередимося на тому, як ґендер пов'язаний із війною та миром, як змінився характер сучасних війн і конфліктів в останні десятиріччя, чому ґендерні перспективи стають важливою метою та необхідним інструментом у військових операціях і чому це має національні та міжнародні наслідки. Розглянемо суть ґендерних перспектив та порядку денного ЖМБ, а також дослідимо вимоги та переваги врахування ґендерних аспектів для збройних сил у зв'язку зі зміною загальносвітового підходу щодо питань забезпечення безпеки та міжнародного права.

### 3.1. Трансформація поглядів на сучасний збройний конфлікт

*Як змінився характер війни і конфліктів в останні десятиріччя?*

Історично так склалося, що насильство під час збройних конфліктів вважалося неминучим побічним продуктом війни, а не злочином, який потрібно переслідувати. Навіть після Другої світової війни діяли статuti Міжнародних військових трибуналів у Нюрнберзі та Токіо щодо переслідування злочинів, скоєних у воєнний час, які не визнавали сексуальне та ҐЗН злочинами.

Лише після конфліктів у Руанді, Боснії та Герцеговині протягом 90-х років сприйняття та розуміння того, що означає безпека, сильно змінилися на міжнародному рівні. Високоорганізоване та систематично застосовуване сексуальне насильство над жінками – боснійськими мусульманками, здійснене силами боснійських сербів, було настільки огидним та широко розповсюдженим, що його кваліфікували як злочин проти людства. Крім того, Міжнародний кримінальний трибунал у Руанді визнав геноцидом масове зґвалтування жінок Тутсі. **Саме ці події ініціювали зміну сприйняття міжнародною спільнотою збройних конфліктів і розширили концепцію безпеки; створення середовища, сприятливого для прогресу в напрямі визнання різних потреб безпеки чоловіків, жінок, хлопців та дівчат у збройних конфліктах.**

Сьогодні злочини сексуального та ґендерно зумовленого характеру є грубим порушенням міжнародного права. Вони можуть бути класифіковані як воєнні злочини, злочини проти людяності або становити акти геноциду, залежно від способу та контексту скоєних злочинів. Один і той же злочин може підлягати під різні категорії.

Велику роль у цих процесах відіграли жіночі правозахисні організації, які були дуже активними в забезпеченні захисту жінок і дітей. Під час Всесвітньої конференції з прав людини у Відні 1993 році жіночі організації успішно лобювали включення до порядку

денного явища зґвалтування та сексуального насильства щодо жінок. Як результат, Віденська декларація та програма дій підтвердили, що права жінок є правами людини і що сексуальне насильство над жінками є їх серйозним порушенням.

Крім того, Пекінська платформа 1995 року, у якій присутня надзвичайно велика кількість представників/представниць громадських організацій, включила питання «Жінок та збройного конфлікту» як одну зі своїх дванадцяти стратегічних цілей та дій.

Кульмінацією зусиль громадських рухів, органів ООН та внеску низки менших держав-членів та непостійних членів Ради Безпеки, включаючи Намібію, Бангладеш, Ямайку, Малі та Канаду, Рада Безпеки ООН прийняла Резолюцію 1325 «Жінки, мир, безпека» 31 жовтня 2000 року (ЖМБ). Згодом детальніше розглянемо цей документ.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 3.2. Ґендерні загрози у збройному конфлікті

*Як пов'язані між собою ґендер і конфлікти?*

Будь-який збройний конфлікт, будь-яка війна – це надзвичайна подія для місцевого населення, яка тягне за собою багато загроз, невизначеностей та змін у звичайному житті громади.

Ґендер слід розуміти як концепцію, яка пристосовуватиметься до змін у «надзвичайних» обставинах, оскільки здатність чоловіків і жінок виконувати свої традиційно прийняті ролі та самі ролі будуть змушені змінюватися, зокрема під час військового конфлікту. Це також створює різний вплив на чоловіків, жінок, хлопців, дівчат у збройних конфліктах та кризових ситуаціях.

**Важливо розуміти такі зміни ролей та соціальних позицій, щоб підвищити ситуаційну обізнаність, оперативну ефективність та забезпечити безпеку чоловіків, жінок, хлопців та дівчат так, щоб визнати їх різні потреби в безпеці та вразливі місця.**

### Різні потреби і різний досвід щодо безпеки

#### Жінки

Більше жінок помирає у період після конфлікту  
 Жінки є більш вразливими до непрямих причин конфлікту  
 Насильство і жорстоке поведіння в родині, сексуальне насильство  
 Торгівля людьми  
 Нижчий рівень правового захисту  
 Ширше визначення безпеки (людини) та менша публічність

#### Чоловіки

Більше чоловіків помирає під час конфлікту  
 Чоловіки є більш вразливими до прямих причин конфлікту  
 Чоловіки частіше зазнають публічного насильства та порушень прав людини з політичних мотивів  
 Чоловіки є членами організацій, що опікуються питаннями безпеки  
 Чоловіки беруть участь – є більш помітними у сфері громадської безпеки

Інші чинники: **вік (діти, молодь, літні люди), клас, освіта, бідність, етнічна приналежність, проживання у міській / сільській місцевості тощо**

Під час конфлікту та в процесі розбудови миру традиційно вважається, що жінки та дівчата, внаслідок переважно приписаних їм ґендерних ролей, є більш миролюбними від природи, ніж чоловіки, і тому – більш уразливими щодо насильства, зокрема пов'язаного з конфліктом сексуального насильства.

Безперечно, важливо визнавати роль жінок як активних учасниць миробудування та те, що вони є уразливими до насильства, але також важливо визнавати значно ширший спектр їхнього впливу, зокрема як осіб, що підтримують та вчиняють акти насильства. Жінки безпосередньо або опосередковано беруть участь у діяльності державних

силових структур, повстанських угруповань, ополчення самооборони та інших подібних формувань.

**Крім того, важливо підкреслити, що ґендерний підхід стосується не лише жінок.** Оскільки чоловік/чоловічий завжди визначається протилежно жінці/жіночому, то і чоловіки становлять частину системи. Ми не можемо зрозуміти чоловіків чи жінок поодиночі, лише враховуючи динаміку між ними. Тим не менше, чоловіків, як правило, не помічають, коли ми розглядаємо ґендерний підхід. Аналогічно важливо вийти за рамки стереотипних уявлень про чоловіків та хлопців як про осіб, що вчиняють акти насильства, та визнати уразливі сторони чоловіків.

### Діти в збройному конфлікті

Війни супроводжуються всілякими суспільними негараздами: соціально-економічною нестабільністю, розпадом сімей, дезінтеграцією громад, руйнуванням систем підтримки – медичного, соціального, психологічного забезпечення, що так само, особливо негативно впливає на дітей.

Будь-який збройний конфлікт особливо гостро позначається на житті та розвитку дітей. Діти найменш захищені і їм найважче пережити жахи війни. Права дітей часто порушуються через втягування їх у військові дії. В умовах збройного конфлікту права та свободи дитини зазнають численних порушень, що мають особливо суспільно небезпечні наслідки. Війна – причина найбільш бруталного порушення прав дитини.

Порушення прав дитини в умовах збройного конфлікту можуть мати такі форми:

- вбивство дітей;
- захоплення дітей у заручники та використання їх як «живого щита»;
- залучення дітей до участі у військових діях (зокрема, шляхом вербування, заохочення, залякування, використання залежного становища дитини), використання дітей не лише як солдатів, а й як допоміжного персоналу;
- захоплення навчальних закладів та використання їх як військових об'єктів, розташування у них об'єктів військової інфраструктури;
- залучення дітей до облаштування військових об'єктів.

Негативні наслідки війни можуть переслідувати все доросле життя, серед них:

- фізична та психологічна травматизація; розвиток культури ненависті; знищення сімейних та соціальних зв'язків; загибель батьків/опікунів; підвищення ризику зростання соціального сирітства; порушення права дитини на охорону здоров'я; зниження якості освіти та, як наслідок, рівня життя у дорослому віці.

Вплив збройного конфлікту на дітей страшний тим, що може стати підґрунтям для продовження цих конфліктів або для їх повторного відродження у майбутньому. Усі дії держави щодо захисту дітей, які перебувають у зоні воєнних дій і збройних конфліктів, дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій і збройних конфліктів, здійснюються відповідно до норм міжнародного гуманітарного права.

Якщо заходи реагування ґрунтуються на ґендерних стереотипах, а не на висновках ґендерного аналізу, то це може призвести до формального підходу, неадекватності заходів або недосягнення очікуваних цілей і ще надалі закріпить прояви нерівності. Як наприклад, у програмах реінтеграції для колишніх учасників бойових дій можуть не враховуватися

потреби жінок-ветеранок. Часто не враховуються уразливі характеристики чоловіків у віці понад 18 років, тому, відповідно, їх потреби не задовольняються.

### Чому проблематично говорити про населення загалом?

На прикладі Афганістану можна зрозуміти, наскільки різні потреби в чоловіків і жінок навіть у безпеці.

Позиція 1. Для афганських чоловіків «безпека» звичайно означає «більше не стріляти».

Позиція 2. Для афганських жінок це слово часто означає «більше свободи пересування», відсутність переслідувань, зґвалтувань, а також особистий захист. На додаток до цього, «безпека» для жінок, часто пов'язаних обов'язками ведення домашнього господарства й догляду за дітьми, означає кращий доступ до водних ресурсів, полів, ринку і поліклінік, а також можливість для їхніх дітей ходити до школи.

Капітан Стеффі Гротхедде,  
голландська радниця з ґендерних питань у Міжнародних силах  
сприяння безпеці в Афганістані

**Висновки:** основою сприяння сил безпеки є вживання заходів з безпеки населення. Однак для різних верств населення ризики і загрози безпеці можуть бути різними і особливо відрізнятися, залежно від статевої належності. І під час, і по закінченні конфлікту чоловіки і жінки по-різному ідентифікують безпеку. Так званий принцип приватної власності є основним у процесі надання допомоги силами безпеки. Якщо військові операції не враховують ґендерні аспекти, вони не будуть сприяти міцному та стійкому миру, оскільки як мінімум половина населення не буде в них урахована. І навпаки, розуміючи подібні відмінності, плани операції та/або перемовних процесів будуть відрізнятися.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3.3. Внесок ґендерного підходу в мир та безпеку

*Який внесок врахування ґендера може бути в мир та безпеку?  
Як ґендерний підхід може підвищити ефективність проведення операцій?*

Урахування пов'язаних з ґендером потреб у сфері безпеки і оборони сприяє покращенню відносин між збройними силами та громадами, яким вони надають відповідні послуги. Враховуючи ґендерний підхід і проводячи прицільну роботу з тими групами населення, яким раніше не приділялась увага або з якими склалися конфліктні стосунки, можна покращити імідж інституції як роботодавця та збільшити довіру місцевого населення, що загалом сприятиме покращенню оперативної ефективності збройних сил.

Зважаючи на те, що ґендер структурує суспільні відносини та регулює практичну діяльність людей, він буде лежати в основі всього, що відбувається у збройних конфліктах та кризових ситуаціях. Тому ґендер слід розуміти не як частину питань, що виникають у цих сферах під час збройних конфліктів та кризових ситуацій, а як щось, що пояснює та визначає розвиток всієї соціальної сфери, і саме це визначатиме, якою мірою дії збройних сил впливають на відповідне суспільство, зокрема в зоні конфлікту.

Для забезпечення ґендерної рівності серед громади необхідно розширяти права та можливості осіб, які знаходяться у менш сприятливому становищі внаслідок владного дисбалансу та перепон у зв'язку з їхнім ґендером, а також працювати з тими, хто знаходиться у відносно впливовому та привілейованому становищі, задля коригування цього дисбалансу.

Ґендер – це основний фактор, який визначає ризики у секторі безпеки і оборони, з якими стикаються різні категорії населення, а також ступінь їхньої спроможності отримати послуги в цій сфері. **Насамкінець, безпека повинна гарантуватись як суспільне благо для забезпечення безпеки всіх громадян.** СБО має виходити з людських потреб і реагувати на них.

#### **Вправа «Вплив ґендерних особливостей на проведення оперативних дій»**

##### **Інструкція:**

*апробуйте цей алгоритм урахування ґендера в реальній проблемній ситуації, що припускає використання ґендерної компетентності, поставивши собі такі запитання:*

- 1. Мої дії однаково впливають на військовослужбовців-чоловіків і військовослужбовців-жінок, хлопців і дівчат, цивільних чоловіків і жінок відповідно до їхньої ґендерної належності?*
- 2. Якщо так, то яка моя мета?*
- 3. Якщо ні, чи можу я змінити свій вплив?*

**Висновки:** отже, інтегрування ґендерного підходу до забезпечення безпеки й оборони в конфлікті означає таке:



- краще розуміння різних потреб щодо забезпечення безпеки, які мають різноманітні групи людей;
- забезпечення кращого, більш гнучкого та ефективного реагування на ці потреби;
- більш різноманітні та репрезентативні служби сектору безпеки і оборони, готові та здатні зрозуміти та задовольнити ці потреби.

Ми дізналися, що ґендер пов'язаний з війною, а ґендерний підхід може сприяти прискоренню встановлення миру. Тому, важливо враховувати і вивчати ґендер, як соціальні характеристики конфлікту, інакше його вирішення буде ускладнене.

### 3.4. Ґендерні перспективи та порядок денний «Жінки, мир, безпека»

Як ми дізналися із попереднього розділу, ґендерні питання мають велике значення під час розгляду операційної спроможності складових СБО, тому необхідно розглянути ключову термінологію та основні позиції порядку денного резолюцій ЖМБ, які закладають основу для упровадження стратегічним керівництвом принципів ґендерного підходу до політичних зобов'язань МОУ та до військових зобов'язань ЗСУ. Це перший крок для розуміння, чому ґендерні питання та порядок денний ЖМБ є важливими питаннями для ЗСУ та для розуміння, яким чином відбувається інтеграція цих питань для досягнення операційного ефекту.

**Основними стратегіями забезпечення ґендерної рівності, які передбачені у міжнародних концептуальних документах, є урахування ґендерної проблематики або інтегрування ґендерної перспективи та ґендерного аналізу.**

*Що таке ґендерні перспективи?*

Із 1970-х років у світі почали застосовувати «ґендерний аналіз» у політичних процесах та управлінських стратегіях держав щодо визначення різниці в роботі чоловіків і жінок та аналізу різниці в доступі жінок і чоловіків до політичної сфери діяльності та органів, що приймають рішення. Уперше в 1972 році ООН визначила термін «врахування ґендерної проблематики» через упровадження *Комплексного ґендерного підходу* (або «впровадження ґендерної перспективи») як процес аналізу наслідків будь-якого запланованого заходу для жінок та чоловіків, зокрема наслідків законодавства, політики або програм, у всіх сферах та на всіх рівнях. Ця стратегія спрямована на те, аби проблеми та досвід жінок і чоловіків стали невід'ємним аспектом діяльності із розробки, виконання, моніторингу та оцінки політик і програм у всіх політичних, економічних та суспільних сферах, аби жінки та чоловіки рівною мірою користувалися результатами цієї діяльності та не зберігалась нерівність. Кінцевою метою є досягнення ґендерної рівності.

#### **Прийняття Резолюції 1325.**

У 1990-х роках жінки-адвокатки успішно продемонстрували наслідки збройних конфліктів для жінок, які були виявлені за допомогою цього інструменту. За результатом цього виступу, у 2000 році була прийнята орієнтирна Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», яка стала унікальною для того часу у зміні мислення про конфлікт та його наслідки, а саме: визнання того, що жінки та чоловіки переживають конфлікт по-різному, мають різні потреби після його завершення, різні погляди щодо причин та наслідків конфлікту, а також можуть по-різному сприяти процесу розбудови миру.

У жорсткій боротьбі за права жінок ЖМБ вперше пов'язала досвід жінок з міжнародним миром та безпекою, а також засвідчила необхідність рівноправної та повноцінної участі жінок як активних агентів миру та безпеки.

Порядок денний ЖМБ допомагає збройним силам зрозуміти, що під час збройного конфлікту або порушень безпеки ґендер особи, а також вік, інвалідність, етнічне

походження, сексуальна ідентичність та класове походження, тісно пов'язані з тим, як вона переживає, якого впливу зазнає і яку участь бере в актах насильства та у забезпеченні безпеки. Отже, збройні сили, які взаємодіють із місцевим населенням, повинні розуміти особливий вплив ґендера на середовище безпеки та потреби в безпеці жінок, чоловіків, дівчат та хлопців.

Тобто сьогодні термін «ґендерна перспектива» розуміється у більш широкому значенні, ніж зосередження уваги виключно на чоловіках та жінках.

**ґендерна перспектива** – це спосіб з'ясувати або проаналізувати вплив ґендера на можливості, соціальні ролі та взаємодію людей, який дозволяє провести ґендерний аналіз, а згодом упровадити ґендерну перспективу до будь-якої пропонованої програми, політики або організації. Тобто сьогодні термін «ґендерна перспектива» означає не тільки оцінку наслідків, а й упровадження у життя відповідних заходів.

### Термінологія

*На сьогоднішній день різні організації уживають різні терміни, маючи на увазі врахування ґендерних перспектив у діяльності інституції, а саме: «врахування ґендерних особливостей», «ґендерна чутливість», «ґендерний підхід», «ґендерна інтеграція», «інтеграція ґендерного підходу». По суті, це все однорідні поняття.*

*Наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 року №86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» визначено термін:*

*«ґендерний підхід – 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».*

*В Україні прийнято застосовувати терміни «ґендерний підхід», «ґендерна інтеграція», «інтеграція ґендерного підходу»..*

### **Рада Безпеки ООН продовжувала приймати резолюції щодо жінок, миру та безпеки.**

Перша Резолюція 1325 вийшла в 2000 році, але прогрес у виконанні був повільним із 2008 року було прийнято ще дев'ять сестринських резолюцій, які сприяють упровадженню первісного порядку денного ЖМБ. Багато країн ухвалили національні плани дій щодо жінок, миру та безпеки та/або виконання Резолюції 1325 Ради Безпеки для підтримки впровадження резолюцій на національному рівні як в їхніх установах, включаючи збройні сили, так і в межах їхніх міжнародних зобов'язань.

На жаль, двадцять років пройшло вже після прийняття першої ґрунтовної Резолюції 1325, але важливість ґендерної перспективи та позитивний внесок у аналіз продовжують недооцінювати.

### Резолюція 1325 має три основні опори, що керують впровадженням ЖМБ:

#### 1. Профілактика

Профілактика означає всі зусилля щодо запобігання порушенню прав людини.

Зусилля можуть включати запобігання сексуальному насильству на ґендерній основі, притягнення до кримінальної відповідальності щодо порушників сексуального насильства та посилення юридичної підтримки прав жінок. Ключовим для запобігання порушенню прав людини є те, що вони належним чином повідомляються владі.

*Прикладом роботи з профілактики є підготовка жінок-поліцейських та військовослужбовців у процесі РСБ. Часто люди вважають за краще просити допомоги в офіцера своєї статі, особливо щодо сексуального насильства. Підготовка жінок та військовослужбовців є важливою для належного повідомлення про порушення прав людини.*

#### 2. Захист

Оскільки збройний конфлікт по-різному впливає на чоловіків, жінок, хлопців та дівчат, то їм може знадобитися різного роду захист. Наприклад, внутрішньопереміщеним жінкам, які рятуються разом зі своїми сім'ями, знадобляться спеціальні заходи захисту для забезпечення їх безпеки. Використання ґендерного погляду в захисті – це зрозуміти, як саме ситуація потребує різних зусиль із забезпечення безпеки жінок, чоловіків, хлопців та дівчат.

*Для створення безпечного середовища військові частини можуть патрулювати певні райони з метою контролю та стримування порушень прав людини. Вибираючи, у яких районах патрулювати, слід урахувати закономірності руху чоловіків та жінок. У той час, як чоловіки працюють в одному районі, жінки можуть піти на ринок в іншому. Ці відмінності в моделях руху будуть виявлені за допомогою ґендерного погляду, тобто ґендерного аналізу. Потім необхідно враховувати потреби в безпеці цих чоловіків і жінок, де обирати місця для патрулювання, щоб створити безпечне середовище для всього населення.*

#### 3. Участь

Жінки та чоловіки повинні на рівних умовах брати участь у всіх рівнях мирного процесу, до, під час та після конфлікту. Наразі це трапляється рідко і жінки часто мають менший вплив, ніж чоловіки, на ці процеси. Результати хибного представлення жінок у мирних процесах полягають у тому, що їхні права часто не помічають у перемовних процесах щодо встановлення міру та в постконфліктній роботі.

*Отже, ЖМБ зазначає, що метод досягнення захисту, запобігання та участі полягає в інтеграції ґендерних питань у всі види діяльності. Це означає, що ґендерну перспективу слід використовувати у всіх видах діяльності для вирішення проблем всього населення (чоловіків, жінок, хлопців та дівчат).*

Отже, у контексті РСБ, принципи ЖМБ є гарною основою для планування та розроблення навчань, спрямованих на реалізацію ґендерної перспективи з кількох причин:

- а) ЖМБ спрямована на сприяння участі жінок у проведенні військових операцій і операцій серед корінного/місцевого населення, у яких беруть участь військовослужбовці;
- б) ЖМБ закликає військовослужбовців, що діють за кордоном і вдома, захищати жінок, чоловіків, дітей від сексуального насильства, пов'язаного з існуючими конфліктами;
- в) ЖМБ закликає військовослужбовців, що працюють за кордоном і вдома, запобігати насильницьким діям сексуального характеру щодо осіб чоловічої, жіночої статі і дітей у результаті розгортання конфлікту;
- г) ЖМБ закликає військовослужбовців, що працюють за кордоном і вдома, надавати допомогу і підтримку жінкам і дівчатам на етапі постконфліктного відновлення. Це може включати забезпечення військовослужбовців знаннями щодо поводження з жертвами насильницьких дій сексуального характеру.

*Розглянемо приклади практичної реалізації ЖМБ, які можуть бути застосовані в процесі проведення тактичних військових навчань, що вимагають урахування ґендерних аспектів.*

*Запропонуйте свої приклади, виходячи із реальних обставин операції Об'єднаних сил в Україні та/або із свого особистого досвіду.*

### 1. Профілактика, попередження

#### Залучення ключових лідерів, ґендерних радників

Військовослужбовці у своїй діяльності в зоні конфлікту часто зобов'язані взаємодіяти із цивільним населенням. Досвід місії НАТО в Афганістані і миротворчих операціях ООН в Африці показав, що військові та миротворчі підрозділи, у яких домінують чоловіки, рідше контактують із жінками, а це практично 50 % населення, так, відповідно, вони не можуть володіти повною інформацією. Тому представникам ЦВС ЗСУ варто враховувати це та ініціювати взаємодію із місцевою владою щодо проведення зустрічей з жінками як представницями цивільного населення та врахування їх думок у вирішенні проблемних питань.

На тактичному рівні військовослужбовці/виці повинні пройти навчання щодо проведення зустрічей із жіночими групами, які мають особливий вплив на громаду. Обов'язкова участь жінок-військовослужбовців, оскільки в деяких суспільствах або в деяких ситуаціях жінка може звернутися за допомогою тільки до іншої жінки, а чоловіки не можуть звернутися до жінок, з якими вони не мають стосунків.

#### Збирання розвідувальних даних

Оскільки жінки часто мають власні «розвідувальні мережі», необхідно це враховувати представникам збройних сил у зоні конфлікту, спілкуватися як із жінками, так

і з чоловіками. Зазвичай у війнах цивільні жінки частіше піддаються нападам з боку незаконних збройних угруповань, ніж військові. Ці жінки будуть краще розуміти свою уразливість, тому цей фактор повинен ураховуватися під час збору інформації.

Військовослужбовці на тактичному рівні повинні розумітися на згаданому факторі в процесах планування, патрулювання, взаємодії із цивільним населенням у військових навчаннях.

### 2. Захист

На оперативному рівні задіяний в операції особовий склад навчається віддавати накази підрозділам щодо патрулювання у районах, де, за отриманою інформацією, цивільне населення піддається найбільшому ризику. Оцінювання якості подібної інформації може показати, чи планується захист лише військовослужбовців або ж і цивільного населення при патрулюванні районів, наприклад, доріг, ринків, пунктів видачі води та гуманітарної допомоги.

До військовослужбовців, які задіяні в навчаннях, може звернутися жінка із проханням про допомогу. Їх реакція, алгоритм дій, інформування командування продемонструє, чи засвоєна інформація, отримана на заняттях з вивчення ґендерної тематики.

**Контрольно-пропускні пункти транспортних засобів, зачистка будинків і операції оточення – усі ці заходи можуть мати «ґендерний відбиток». Подібні ситуації повинні відпрацьовуватися у навчаннях, бо вони змусять особовий склад мислити поза звичною роллю, щоб перемогти ворога.**

### 3. Участь, реконструкція

*Що таке Проєкти швидкої віддачі?  
Як Проєкти швидкої віддачі сприяють створенню  
безпечного середовища?*

#### Цивільно-військовий проєкт зі швидкою віддачею

Познайомимося із концепцією урахування ґендерної проблематики і з тим, як вона може бути реалізована в Проєктах швидкої віддачі, які є невід'ємною частиною сучасних військових операцій.

**Урахування ґендерних аспектів — кращий спосіб складання планів і реагування на ситуації, оскільки він пропонує більш інклюзивне рішення, що приносить користь більшій кількості людей, ніж раніше. Ґендерний підхід дає можливість зрозуміти, як їх розробляти і кого включати у фазу обговорення і планування.**

#### **Приклад гарного Проєкту швидкої віддачі в умовах конфлікту**

*Встановлення пральних машин у місцевій лікарні одразу покращить становище хворих порівняно з будівництвом клініки, що є довгостроковим проєктом і потребує додаткових капітальних вкладень та додаткових фахівців. Комплексний облік ґендерних факторів є економічно ефективним і простим у реалізації, але вимагає більш широкого погляду на безпеку.*

Офіцери на оперативному рівні повинні працювати із задіяними в операції солдатами у напрямі визначення найбільш ефективних проєктів або принаймні створення толерантного підходу з боку представників цивільної громади, серед якої вони діють. Представники військових підрозділів постійно шукають ідеї для проєктів і сприяння впливових осіб.

У процесі ведення оперативно-тактичних навчань військовослужбовців потрібно навчати контактувати із жінками для одержання ідей для своїх проєктів. Тобто військовослужбовці різних рівнів мають бути готовими до створення проєктів із залученням жінок.

### Перемовини

Від військових може знадобитися підтримка політичного процесу шляхом спостереження за ходом переговорів, що часто проводяться на рівні створення рольових сценаріїв. У процесі ведення оперативно-тактичних дій потрібно розглянути можливість запрошення жінок за стіл переговорів і обов'язково залучати жінок-військовослужбовців.

### Вправа «Застосування ґендерного підходу»

#### Інструкція:

розгляньте ситуації, наведені нижче. Як би Ви застосували ґендерний підхід у різних операціях у ситуаціях, які зазначені нижче? Сподіваємось, що розглянувши ці приклади, Ви вже маєте готові відповіді.

**1 ситуація.** Традиційно чоловіки родини є годувальниками. Але в умовах війни, як правило, домогосподарствам загрожує бідність чи голод. У такому небезпечному становищі сім'ї, імовірно, приймуть допомогу від того, хто її пропонує. Якщо представники неформальних озброєних формувань будуть мати доступ до родин, вони, імовірно, продовжуватимуть набір нових людей із цієї громади, забезпечуючи заробіток чоловікам.

Яке рішення може прийняти командування збройних сил?

**2 ситуація.** Жінки часто знають усе, що відбувається у їх громаді, але їх не сприймають джерелами інформації, і з ними можуть взаємодіяти лише жінки-військові.

Яке рішення може прийняти командування збройних сил?

**3 ситуація.** Військовослужбовці зупиняють вантажівку, заповнену жінками і дівчати, що їм варто зробити?

Чи пропустити транспортний засіб або припустити, що це частина мережі торгівлі людьми?

Чи варто викликати цивільну поліцію або пропустити автомобіль?

Чи будете Ви говорити з жінками в автомобілі?

**4 ситуація.** Під час операції зачистки військовослужбовці в будинку знаходять кімнату, де перебуває багато хлопців.

Чи знають військовослужбовці, як реагувати і кому дзвонити?

Або ці хлопчики навчаються як діти-солдати, або їх використовують як терористів-смертників?

### 4. Четвертий фокус порядку денного «Жінки, мир, безпека»

Четвертий напрям уваги порядку денного «Жінки, мир, безпека» був доданий лише в 2007 році, через сім років після прийняття новаторської Резолюції Ради Безпеки ООН (РБ ООН) 1325, але це не применшує важливості значення допомоги і відновлення для ефективних гуманітарних дій НАТО. Навпаки, часто виникає загроза підриву всіх трьох інших фокусів порядку денного «Жінки, мир, безпека»: запобігання, захисту та участі. У гуманітарних операціях військовим важливо приділяти увагу не тільки збільшенню кількості жінок у лавах збройних сил та кількості підготовлених ґендерних радників, а й впливу операцій на місцях.

Ключовим напрямом впливу є те, як збройні сили можуть сприяти виконанню свого мандата гуманітарною співучастю у надзвичайних ситуаціях, якими є війни.

Незважаючи на певну напругу між гуманітарними принципами, які базуються на гуманності, неупередженості, нейтралітеті, незалежності, та політичною природою миру та безпеки критичним є розуміння важливості взаємодоповнення гуманітарних дій та політичних цілей.

#### Координація

Ефективна координація під час надзвичайних ситуацій – це те, що дозволяє гуманітарним операціям мати максимальний вплив, одночасно захищаючи гуманітарні принципи. Підвищення обізнаності особового складу та бажання виконувати функцію гуманітарної цивільно-військової координації в рамках НАТО є ключовим.

#### Планування та підготовка

НАТО має сильні сторони в плануванні та здійсненні операцій, однак ці зусилля можуть бути ще більше посилені шляхом забезпечення суб'єктам гуманітарної діяльності змоги брати участь у військових навчаннях, що мають фокус на гуманітарній допомозі, реагуванні на катастрофи. Важливо вивчати питання взаємної координації та встановлення стратегічних відносин між складовими СБО.

Концепція взаємозв'язку «гуманітарна діяльність – розвиток – мир» дозволяє вивчати напруженості між гуманітарними принципами та політичними імперативами, вивчати шляхи вирішення проблем уразливості до, під час та після криз. Водночас, робота в цій галузі повинна бути зосереджена на найбільш вразливих питаннях та підзвітності складових сектору безпеки і оборони, щоби процеси допомоги та відновлення мали максимальний вплив.

*Сучасні процеси гуманітарних реформ, зокрема допомога і підтримка місцевого керівництва під час криз, покликані змінити спосіб, яким міжнародні суб'єкти гуманітарної діяльності, а також міжнародні військові сили, такі як НАТО, будуть брати участь у ліквідації наслідків стихійних лих у майбутньому. Слід більше акцентувати увагу на місцевих гуманітарних організаціях та підтримці провідної ролі, яку виконує уряд постраждалих держав.*

*«Переорієнтація на допомогу та відновлення:  
як НАТО може підтримати четвертий стовп ЖМБ», 2020  
Лорен Бланш, Бет Егглстон, Піп Хенті*



**Висновки:** настав час ресурсувати та поважати принципів гуманітарні дії та найважливішу роль, яку вони можуть відіграти в житті жінок та дівчат під час кризи. Інструменти, стандарти та політика, розроблені в гуманітарному секторі, можуть бути використані тими, хто працює над реалізацією порядку денного «Жінки, мир, безпека». Забезпечення того, що взаємодія між гуманітарними та військовими суб'єктами може бути краще скоординованою, а інвестиції, вкладені в інституціональні відносини, сприятимуть зміцненню останнього фокусу допомоги та відновлення у порядку денному «Жінки, мир, безпека».

Хоча гуманітарні дії та боротьба зі стражданнями, де б вони не виявилися, є головними для підтримки жінок і дівчат у часи насильства, політичний процес мирних переговорів та участь жінок у цих процесах теж залишається важливим. Гуманітарні проблеми слід вирішувати за допомогою гуманітарного ресурсу, якими є в даному випадку жінки.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3.5. Вимоги та переваги Ґендерної інтеграції для збройних сил

*Ви вже зрозуміли,  
наскільки важливо у своєму особистому житті  
і професійній діяльності виходити за рамки  
стереотипних уявлень про жінок і чоловіків.*

*Крім того, Ґендерна рівність – це основоположне право людини, а також  
мета, досягнення якої прагнуть уряди країн та міжнародні організації.*

*Вимагати Ґендерної рівності означає  
не заперечувати біологічні або соціальні відмінності людей,  
а наполягати на тому, що ми всі однаково значущі як люди,  
а отже, маємо право на рівні права та можливості.*

Саме тому просування Ґендерної рівності входить до завдань інституцій СОБ. Згідно зі статтею 1 Закону «Про національну безпеку України»: «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 добробуту».

**Посилення спроможностей ЗСУ** виступає одним із пріоритетів Стратегії національної безпеки (Указ Президента України № 392/2020 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України» від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»).

У зв'язку з цим важливо наголосити, що серед поточних та прогнозованих загроз національній безпеці та національним інтересам України, з урахуванням зовнішньополітичних та внутрішніх умов, вказано «зростання нерівності, збереження інших фундаментальних дисбалансів світового розвитку. Не вдається сформувати ефективні інструменти глобального управління.»

У пункті 57 документа також йде мова про те, що **«людський капітал – запорука майбутнього України. Для його розвитку необхідно: забезпечити рівні можливості жінок і чоловіків для реалізації та розвитку їх здібностей та потенціалу, а також сприяти безбар'єрності у різних аспектах життя людини».**

А серед напрямів та завдань реформування й розвитку СБО в пріоритетах вказується таке:

«59. Солдат, сержант та офіцер, працівники органів сектору безпеки і оборони та ветерани перебуватимуть у центрі уваги держави. ЗСУ та інші органи СБО стануть школою лідерства. Не допускатимуться зазіхання на громадянські права військовослужбовців та випадки дискримінації, зокрема за Ґендерною ознакою.

60. Україна зміцнить бойовий потенціал ЗСУ, інших органів сил оборони шляхом:

...трансформації професійної культури на основі доктринальних підходів і принципів командування й контролю, підготовки, освіти НАТО;

поліпшення правових, матеріальних, психологічних та соціальних умов служби;

ефективного впровадження державної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків...»

***Що означає ґендерна рівність у контексті збройних сил?***

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Розглянемо основні вимоги щодо ґендерної рівності для збройних сил.

**Відповідно до матеріалів Женевського центру демократичного контролю над збройними силами (DCAF), існує три основних вимоги щодо практичної реалізації ЖМБ у СБО, а саме:**

**Рівні права.** Принцип забезпечення рівних прав означає право впливати на суспільні процеси та брати в них участь, а також мати доступ до влади та впливу. Він розглядається як основа демократії та легітимності держави.

Під час планування, виконання та оцінки військових операцій цей принцип передбачає гарантування прав людини жінок та чоловіків, хлопців та дівчат.

**Набір та утримання персоналу.** Принцип набору та утримання персоналу спрямований на зміцнення потенціалу збройних сил з метою забезпечення легітимності, розширення основи для набору та створення іміджу бажаного роботодавця.

Створення умов, за яких чоловіки та жінки можуть працювати та розвиватися у всіх сферах та на всіх рівнях ЗСУ, сприятиме формуванню відповідальності – на національному та міжнародному рівнях – та зміцненню збройних сил на внутрішній та зовнішній арені.

**Оперативний потенціал.** Оперативний потенціал ЗСУ зміцнюється за умови відбору найкращих кандидатів із широкої бази набору. У цьому сенсі потенціал означає здатність конкретної людини виконувати роботу на основі наявних у цієї людини знань та досвіду.

Такі фактори як надійний базовий потенціал, а також персонал, що володіє спроможністю, можуть підвищити ефективність військових операцій.

Ситуаційна обізнаність покращується, якщо персонал глибше розуміє потреби та передумови різних груп.

Здатність сприяти покращенню умов як для чоловіків, так і для жінок зміцнює безпеку для різних груп. А цей чинник зі свого боку сприятиме наданню підтримки при виконанні завдань збройних сил.

### Право жінок на повноцінну військову службу

Служба жінок у ЗСУ – це насамперед питання прав людини, які передбачають право жінок на військову службу. Участь в обороні країни і її збройних силах нерозривно пов'язана з правами та обов'язками будь-якого громадянина. Позбавлення жінки права на участь у такому важливому національному інституті, як збройні сили, ставить її в нерівне становище порівняно з громадянами-чоловіками.

Нам можуть заперечити, що заборона на службу в армії йде жінкам тільки на користь і для суспільства загалом може бути бажаним збереження жінок як «мирного» сегмента суспільства.

Однак цей аргумент не враховує, що з погляду громадянських прав і принципу рівних можливостей до чоловіків і жінок слід ставитися однаково.

Досвід військової служби зробить голос жінок у дискусіях на тему безпеки більш вагомим. Служба жінок у ЗСУ надзвичайно важлива для їх участі в регулюванні та вирішенні конфліктів.

**Увага! Рівність у правах не означає однаковість у фізіологічних можливостях. Рівні права, можливості, професійні обов'язки, але з урахуванням різних потреб різних груп жінок і чоловіків.**

### Рівне представництво

Право жінок на вступ на військову службу також є важливим аспектом у демократизації збройних сил з погляду належного представництва всіх груп цього суспільства.

*Розглянемо на прикладі.*

*Подібне право було одним з центральних питань інтеграції афроамериканців у суспільство США або католиків – у суспільство Німеччини, де в 70-і роки ХХ століття Бундесвер проводив курс на збільшення числа офіцерів-католиків з метою демократизації командування і охоплення всіх груп цивільного населення.*

Ці приклади показують, що армія не тільки є віддзеркаленням суспільства, але може також сприяти боротьбі ізольованих груп (наприклад, афроамериканців у США) за рівні права або, навпаки, гальмувати подібні процеси, як у багатьох випадках до цих пір відбувається у ставленні до жінок.

Інтеграція жінок у збройні сили ведеться досить давно, зокрема і в Україні. Зміни збройних сил, зміни соціальної структури суспільства і зміни культури – ці фактори зумовлюють зняття «обмежень» залучення жінок до виконання певних завдань, їхню участь у бойових діях, можливість обіймати певні посади. Наскільки давно у західних арміях не бояться довіряти зброю слабкій статі, дивиться у нашій інфографіці.



Країна	Рік
Канада	1895 рік
Велика Британія	1917 рік
США	1942 рік
Ізраїль	1948 рік
Швеція	1980 рік

**КОЛИ З'ЯВИЛИСЯ ПЕРШІ ЖІНКИ В АРМІЯХ ІНШИХ КРАЇН**

**АРМІЯ INFORM**

### Питання недискримінації

Набір жінок до ЗСУ – це проблема боротьби з дискримінацією, тобто забезпечення рівних можливостей просування по службі як для чоловіків, так і для жінок, рівного доступу до

різних посад, рівної оплати праці, особливо в додаткових виплатах та преміюваннях, нагородженнях, навчаннях, закордонних відрядженнях, а також ліквідація зловживань щодо жінок-військовослужбовців. Ця проблема пов'язана і зі створенням позитивного ставлення до жінок-військовослужбовиць взагалі, і з включенням жінок у військове оточення і у військові традиції.

### Стать і боєздатність

Не слід недооцінювати корисний ефект від прийому жінок на військову службу або не звертати уваги на той внесок, який вони можуть зробити в забезпечення миру і безпеки. Участь жінок має особливе значення під час здійснення операцій з підтримки миру, які зараз становлять основну функцію більшості армій. Операції з підтримання миру відрізняються від традиційних армійських функцій тим, що в них робиться особливий наголос на захисті цивільного населення, а також тим, що вони пов'язані з діяльністю з вирішення конфліктів і відновлення порядку.

**Уже визнаний той факт, що присутність жінок у контингентах з підтримання миру сприяє поліпшенню відносин військового контингенту із суспільством приймаючої країни, а також підвищує можливості миротворців щодо роботи із жінками та дітьми та їх захисту.**

*Що являє собою ґендерний баланс і чи необхідний він для збройних сил під час виконання ними поставлених завдань?*

*Чи будуть відрізнятися збройні сили, якщо буде залучена різна робоча сила, яка відображає склад населення країни?*

*Яким чином ґендерно збалансовані сили можуть підвищити ефективність оперативної діяльності?*

Ці питання важливо розглянути для кращого розуміння саме в контексті ґендерної рівності в ЗСУ. Узагалі **ґендерний баланс** передбачає рівну репрезентацію чоловіків і жінок на всіх рівнях трудових відносин, тобто співвідношення 50/50. Але щодо складових СБО така мета із зрівняння кількості жінок і чоловіків зовсім не ставиться, мова йде про те, щоб відбувся поступовий процес уходження жінок у сектор та призначення жінок на керівні посади в структурних підрозділах ГШ ЗСУ та органах військового управління. Важливо надати можливість військовослужбовцям будувати військову кар'єру та доступ до процесу прийняття збалансованих оптимальних рішень.

Крім досягнення балансу у формуванні штату співробітників, важливий компонент щодо створення робітничого/службового середовища, що сприяє різноманіттю серед співробітників, має позитивний вплив на формування необхідних програм і політик, які так само сприяють збільшенню потенціалу ЗСУ на благо суспільства загалом. Тут спрацьовує доведений постулат, що змішані команди більш ефективні.

Ґендерний баланс є важливим напрямом ґендерного підходу, але він не має на увазі співвідношення 50/50 у ЗСУ. Його не варто плутати з ґендерним підходом. Особи і чоловічої, і жіночої статі можуть застосовувати ґендерний підхід. Отже, використання ґендерного підходу не залежить від кількості жінок у складі збройних сил.

Наступний важливий момент, який виникає у зв'язку зі збільшенням кількості військовослужбовиць у ЗСУ – це створення відповідних умов для жінок.

Що це означає?

Іноді командири розглядають це питання як привілеї для жінок порівняно з чоловіками-військовослужбовцями.

Але ми вже говорили вище, що жінки і чоловіки мають різні потреби, і керівництво ЗСУ повинно їх враховувати. Наприклад, ця ситуація стосується забезпечення військовослужбовиць ЗСУ відповідними речовим майном, екіпіруванням, бронезахистом, яке б відповідало анатомічним особливостям жінок. Також як і чоловіки-військовослужбовці забезпечуються майном відповідним для чоловіків. Усе справедливо. Цю ситуацію гарно ілюструє малюнок нижче.

Малюнок «Гарантія прав і створення можливостей»



### Інклюзія

Важливо зрозуміти умови, за яких може відбутися ефективне ґендерне залучення до лав ЗСУ. **Ґендерне залучення** означає заохочення рівноправної участі чоловіків і жінок у всіх складових СБО. Політика, яка сприяє рівним можливостям і різноманітності, зазвичай доповнює одна одну і може сприяти формуванню організаційної культури інклюзивності.

Важливим елементом, що відіграє провідну роль у привабленні й утриманні талановитої робочої сили, є інклюзія (від англ. *inclusion* – включення) – процес збільшення ступеня участі всіх громадян у соціумі. Це означає створення такого робочого середовища, яке сприяє різноманіттю робочої сили, у якому до всіх осіб ставляться справедливо і з повагою, вони мають рівні можливості і доступ до ресурсів і можуть повною мірою робити свій внесок в успіх організації.

ЗСУ повинні представляти суспільство, яке вони захищають. Це базовий принцип, який сповідується у демократичних державах. І тільки за відсутності обмежень для будь-кого обороноздатність армії посилюватиметься. Крім того, із залученням жінок до бойових посад, які раніше для них були заборонені, відбувається двосторонній позитивний вплив: по-перше, на економіку держави через збільшення трудового ресурсу й одночасно на жінок, які можуть реалізовувати свої можливості у сфері національної безпеки країни.

Різноманіття саме собою не відбувається. Воно потребує політичної волі, підкріпленої добрими намірами та систематичною підтримкою з боку керівництва. Це не просто питання запровадження правильних регламентів, політичних рамок і директив. Потрібні активні поборники, які створюють дух інклюзії на всіх рівнях організації. Це особливо важливо для збройних сил, які традиційно вважаються чоловічою сферою.

При цьому важливими кроками для ліквідації заборон і дискримінації щодо набору жінок є такі:

- усунення формальних та практичних перешкод для прийому на роботу;
- утримання і просування по службі жінок;
- особлива увага до важливості балансу між сімейними і професійними обов'язками для усіх – і чоловіків, і жінок;
- надання медичних послуг, що відповідають специфічним жіночим і чоловічим потребам.

### **Вправа «Переваги щодо різноманіття персоналу у збройних силах»**

#### **Інструкція:**

*розгляньте зазначені нижче переваги, які виникають у процесі інтеграції жінок у ЗСУ, та обґрунтуйте кожну.*

#### *Переваги:*

- підвищення спроможності щодо попередження, виявлення і розслідування злочинних дій;
- підвищення спроможності встановлення довірливих стосунків усередині інституції;
- забезпечення безпеки вразливих осіб, які не можуть або не хочуть розмовляти з військовослужбовцями-чоловіками;
- військовослужбовиці-жінки краще підходять для розгляду заяв від цивільних жінок у ситуаціях сексуального насилля;
- забезпечення належного проведення інтерв'ю/розслідування і надання допомоги жінкам і дівчатам, чоловікам і хлопцям, які стали жертвами торгівлі людьми, сексуального насилля зі ставленням до них не як до злочинниць, а як до жертв;
- установа внутрішньої інституційної культури на принципах недискримінації та попередження випадків ҐЗН...

*Додайте свої пропозиції щодо інших переваг ...*

Отже, є три основних аспекти в кадровій політиці ЗСУ щодо врахування ґендерних аспектів через ґендерне залучення:

- права – права чоловіків і жінок – це основоположні права людини;
- добір/інклюзія – проводячи набір серед всього населення, ми отримуємо найбільш кваліфікованих солдатів і офіцерів;
- управління різноманіттям/ефективність операцій – застосовуючи ґендерний підхід, ми краще виконуємо свої завдання.



### 3.6. Нові виклики сучасності для сфери безпеки і оборони

*Два десятиріччя, десять резолюцій і тисячі жіночих голосів погодяться з тим, що порядок денний ЖМБ залишається і сьогодні надзвичайно актуальним.*

*Але, рухаючись вперед, чи зможе ЖМБ адаптуватися до майбутніх вимог та майбутніх змін у сфері безпеки?*

*Чи зможе ЖМБ допомогти визначити способи реагування на ґендерні наслідки зміни клімату, новітніх технологій, навіть пандемій?*

*Чи зможе ЖМБ подолати розділення між захистом та участю, між теорією та практикою? Між основним та косметичним? Цивільним та військовим?*

*Спеціальна представниця Генерального Секретаря НАТО  
з питань «Жінок Миру Безпеки»  
Клер Хатчінсон, 31.10.2020  
«Бачення майбутнього ЖМБ для НАТО»*

Життя вносить свої корективи як і в життя окремих особистостей, так і в глобальні світові процеси. І ми не можемо обійти в цьому Путівнику нові безпекові виклики людству. Широкий спектр викликів безпеці – від кібер- та технологічних загроз до ґендерних наслідків зміни клімату та пандемій тільки підвищує актуальність порядку денного ЖМБ. Сьогодні важливо розглядати ґендерні перспективи щодо різних аспектів нових сфер, а не тільки збройних конфліктів.

#### **Висновки щодо переваг ґендерної інтеграції для збройних сил**

*Розширення участі жінок у СБО допомагає запобігати загостренню конфліктів і насильства, сприяє прозорості силового блоку.*

*Зміна традиційного патріархатного формату про важливість «чоловічого» і другорядність «жіночого» на паритет і партнерство на службі сприяє підвищенню професіоналізму, покращує ефективність та спроможність ЗСУ.*

*Адекватне реагування на всі види дискримінації сприяє оздоровленню психологічного клімату у військових колективах та покращує умови праці як для чоловіків, так і для жінок.*

*Вихід за межі традиційних стереотипів загалом оздоровлює суспільство та стає оптимальним середовищем для реалізації громадян та їх потенційних талантів та здібностей, тому важливо застосування ґендерного підходу до вирішення суспільних проблем на всіх рівнях.*

*На перший план у кадровій політиці ЗСУ виходить професіоналізм та розвиток лідерських якостей командирів/ок, що стає запорукою кар'єрних досягнень та зміни загальних поведінкових моделей для майбутніх поколінь.*

*Більш оптимальні рішення ґендерно збалансованого керівництва ЗСУ покращує виконання службових завдань та підвищує обороноздатність країни загалом.*

*Забезпечується баланс між сімейними та професійними обов'язками завдяки створенню чутливого середовища для сімейних осіб.*

### **Ґендерна рівність створює умови для збільшення тривалості життя чоловіків.**

Інтеграція ґендерного підходу в повсякденну діяльність ЗСУ дозволяє їм стати більш привабливим роботодавцем як для чоловіків, так і для жінок з відповідною кваліфікацією.

Ґендерний підхід демонструє громадськості відповідальний підхід до дотримання зобов'язань у сфері прав людини і розвитку довіри і взаємоповаги..

Аналізуючи двадцятирічний досвід виконання порядку денного ЖМБ, більші можливості та ефективніший захист щодо жінок приносять користь не тільки жінкам, але й кожному жителю планети Земля. У 2000 році знадобився глобальний рух, щоб з'явилася ЖМБ. Чи буде потрібен такий же глобальний рух у 2020 році, щоб продовжувати виконувати роботу, спираючись на цю фундаментальну основу ЖМБ.

### **Вплив пандемії на обороноздатність країни**

*Отже, світ і мир під впливом коронавірусу став більш хитким.  
«Чорних лебедів» – тобто неочікуваних подій – буде більше.  
Це надзвичайно зручний час для розхитування стабільності.  
Поширення паніки та недовіри суттєво роз'єднає потенціал  
та спроможність держав проводити заходи оборони.*

*Сергій Згурець  
Директор інформаційно-консалтингової компанії Defense Express*

Covid-19 продемонстрував нам у 2020 році, що війни, до яких армії завжди готувались, стають іншими. Стає зрозуміло, що пандемії також можуть впливати на спроможності військ, і цей факт також важливо врахувати командуванням збройних сил для підтримки бойової готовності до сучасних війн та нових безпекових викликів. Серед негативних впливів, які важливо враховувати військовому керівництву, експерти визначають такі:

1. Пандемія може знижувати боєздатність армій. Всім відомо, що військові колективи Covid-19 продемонстрував нам у 2020 році, що війни, до яких армії завжди готувались, стають іншими. Стає зрозуміло, що пандемії також можуть впливати на спроможності військ, і цей факт також важливо врахувати командуванням збройних сил для підтримки бойової готовності до сучасних війн та нових безпекових викликів. Серед негативних впливів, які важливо враховувати військовому керівництву, експерти визначають такі:
2. Пандемія може знижувати боєздатність армій. Усім відомо, що військові колективи більш уразливі до поширення вірусів у зв'язку із щільною зосередженістю особового складу. Тобто зі строю можуть випадати цілі підрозділи, враховуючи введення, у разі необхідності, карантинних заходів. Однозначно, це буде знижувати спроможність війська щодо виконання завдань за призначенням.
3. За умови скасування заходів міжнародної співпраці через карантинні обмеження з метою уповільнення розповсюдження вірусів також знижується активність навчань військових підрозділів.
4. Швидше за все, пандемія впливатиме на зміни структури армій. Підвищиться роль медичних служб та військ РХБ захисту, які повинні бути забезпечені певними ресурсами, а персонал повинен мати певні навички.
5. Можливо, на армії збільшиться навантаження з виконання поліцейських функцій

в умовах виникнення загальнонаціональних криз, чим і є пандемія коронавірусу в 2020 році.

6. Відбудеться трансформація державної системи протидії загрозам у бік зміцнення міжвідомчої співпраці з екстреного реагування на загрози національній безпеці та подолання наслідків криз.
7. Збільшиться увага до мобілізаційних ресурсів та стратегічних запасів особливо для країн, у яких тривають війни, через мінімізацію впливу на логістичні та постачальні мережі. Це стосується як цивільних споживачів, так і потреб збройних сил. Тобто життя усієї держави перепланується на мобілізаційний режим існування.
8. Існує загроза зменшення витрат на оборону в умовах посилення мобілізації усіх економічних ресурсів на подолання пандемії. В умовах жорсткої економії, можливо, буде ще складніше просувати ґендерно орієнтований підхід у бюджетуванні, ураховуючи потреби різних категорій населення.
9. Підвищиться увага до національного оборонного комплексу в умовах призупинення і відмов у міжнародних постачаннях озброєння. Але і місцевий ринок також продовжуватиме страждати від уведення карантинних умов роботи.
10. Існує загроза потенційного збільшення небезпек та ризиків в умовах загального послаблення армій. Виникає спокуса в регіональних незаконних формувань скористатися вразливістю сусідів.

### **Вправа «Ґендерний вимір пандемії та обороноздатність»**

#### **Інструкція:**

*розгляньте надані вище твердження та визначте ґендерні точки дотику – певну тематику, де бажано врахувати ґендерний підхід. Надайте свої пропозиції щодо зменшення негативних впливів перелічених загроз для країни, збройних сил, різних категорій населення з урахуванням ґендерного підходу.*

## Розділ 4.

# Рамка НАТО щодо ґендерної перспективи та ЖМБ

---

На виконання резолюцій ЖМБ в НАТО у 2017 році також була розроблена Директива двостороннього стратегічного командування 040-001, яка спрямована на імплементацію їх політичного змісту у своїй діяльності шляхом упровадження стратегічних робочих напрямів ґендерної інтеграції у всі види діяльності під час миру та кризи. Це означає інтеграцію ґендерної перспективи в аналіз, планування, виконання та оцінку операцій, місій, навчань під керівництвом НАТО.

У ній НАТО та його партнери визнають непропорційний вплив конфлікту та постконфліктних ситуацій у багатьох випадках на жінок та дівчат. Різні потреби та проблеми безпеки значною мірою аналізуються та вирішуються з метою адекватного сприяння сталому і міцному миру. Основною і стійкою метою НАТО є забезпечення свободи та безпеки всіх її членів політичними та військовими засобами. НАТО та його партнери зобов'язані продовжувати розробляти відповідні програми та інструменти для навчання на національному рівні. Цей Путівник є частиною цих зусиль.

### 4.1. Застосування ґендерного аналізу в операціях

---

**Згідно з Директивою ґендерна перспектива** є основною під час проведення більшості військових операцій. Використання моделі факторного аналізу на основі дедукції й узагальнення демонструє можливості застосування ґендерної перспективи для посилення оперативного впливу й ефективного реагування на виклики під час проведення операцій і місій шляхом ґендерного аналізу та інтегрування ґендерної перспективи в основні документи. Це включає законодавство, політику та програми у всіх сферах та на всіх рівнях, щоб забезпечити врахування проблем та досвіду жінок та чоловіків під час розробки, реалізації, моніторингу та оцінки політики та програм у всіх політичних, економічних та суспільних сферах. Це повинно призвести до забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків. Реалізація ґендерного погляду здійснюється завдяки адаптації дій після ґендерного аналізу.

Ґендерний аналіз визначається як систематичний збір та вивчення інформації про ґендерні відмінності та соціальні стосунки для виявлення та розуміння нерівностей на основі статі. За допомогою ґендерного аналізу ми вивчаємо співвідношення чоловіків та жінок у відповідних їм ролях, статусі, соціальних позиціях та привілеях. Основною метою ґендерного аналізу є врахування конкретної (безпеки) ситуації та (безпеки) потреб чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчаток, а також як діяльність НАТО впливає на них по-різному та адаптувати дії відповідно.

Серед ґендерних вимірів безпеки і миру, які слід застосовувати під час здійснення ґендерного аналізу загалом і в операціях зокрема, такі:

- ґендерні загрози;
- дискримінація за ознакою статі;

- ґендерні потреби жінок, дівчат, чоловіків, хлопців;
- паритетна участь жінок і чоловіків у житті суспільства в різних сферах і на різних рівнях;
- диференційований доступ і контроль ресурсів жінок і чоловіків;
- ґендерний вплив та інституційні зміни.

*У контексті військових операцій та їх впливу на суспільство (і навпаки) ми повинні розглянути як функціонують ґендерні ролі в суспільстві разом і які дії вони дозволяють робити чоловікам і жінкам. Аналізуючи ці відомості разом і запитуючи, що вони означають, коли вони складаються разом, ми проводимо ґендерний аналіз. Тут реляційність (порівняння, співвідношення) є ключовою.*

*Ґендерні ролі, як і ґендерні позиції чоловіків і жінок у суспільстві, завжди повинні аналізуватися один щодо одного. Це тому, що ґендер є реляційною конструкцією; позиції чоловіків і жінок завжди визначаються щодо один одного, тому звертати увагу лише на чоловіків чи жінок, їхні ролі та становище всередині самих груп чоловіків чи жінок завжди буде недостатньо. Чоловіки та жінки завжди повинні розглядатися разом, як вони ставляться один до одного та які конкретні ролі одного підтримують або заважають іншому.*

*Отже, ґендерні ролі потрібно розуміти як допоміжні одна одній і підтримуючі одна одну. Це важливо, оскільки в кризовій ситуації такі ґендерні ролі можуть змінитися. Оскільки вони покладаються один на одного, коли ролі жінок змінюються, то й ролі чоловіків, ймовірно, змінюються, і навпаки. Така зміна ролей, а отже, здатність чоловіків і жінок «належним чином» виконувати свою роль, може викликати нестабільність у самовідчутті як чоловіків, так і жінок.*

*Ця нестабільність іноді вирішується через прагнення повернутися до «стабільної» та «традиційної» ґендерної ролі або через пошук самовдосконалення, що в певних випадках та оточеннях, таких як збройні конфлікти, може призвести до підтвердження власної значущості та прагнення до стабільності через насильство. Для моніторингу таких змін та потенційних джерел нестабільності та загрози ґендерний аналіз повинен проводитись постійно на етапах планування, виконання та оцінки операції*

### Етапи ґендерного аналізу

*Цей логічний та структурований інструмент можна застосовувати як до малих, так і до великих завдань. Якщо у вашому підрозділі є ґендерний радник/радниця, то швидше за все, він/вона проведе ґендерний аналіз, допомагаючи вам, але суть його важливо розуміти всім керівникам, оскільки інтеграція ґендерної перспективи є індивідуальним завданням усього персоналу на кожному рівні.*



#### 1-й етап. Мета

Ґендерний аналіз входить у процес планування, тим самим досягаючи цілей операції чи місії. Спочатку слід оцінити мету завдання.

Наприклад, це може бути захист виборчої дільниці під час виборів або створення безпечного середовища навколо табору біженців. Майте на увазі, що часто на найбільш ранніх етапах планування мета може бути незрозумілою, у цьому випадку можна використовувати передбачуване завдання та передбачувану мету.



### 2-й етап. Збір інформації

Визначте наявні джерела, допоміжний персонал та підрозділи, звіти та публікації, відкриті джерела, організації (як міжнародні, так і громадські). Тут важливо пам'ятати, що **на процес збору не повинні впливати ґендерні припущення щодо ролей чоловіків, жінок, хлопців та дівчаток, оскільки це несе загрозу не помітити цінну інформацію або не визнати проблеми, що виникає.**

Уся наявна інформація повинна бути розділена за статтю та зібрана з ґендерного погляду. Важливо пам'ятати, що інформацію слід збирати не лише від чоловіків, а й жінок, хлопців, дівчат, інших вразливих категорій населення. **З цією метою важливо пам'ятати про використання змішаних команд, щоб забезпечити встановлення контакту з усіма верствами населення чи громадою.**

Особливості збору інформації. Ви збираєте все, що можете зібрати. Хорошим джерелом інформації можуть стати такі підрозділи: J2, J5, підрозділи зв'язку... Відкриті джерела: книги, статті, Інтернет... Інші організації – ЄС, ООН, інші міжнародні та громадські організації, зокрема ті, які працюють у певній сфері і можуть мати інформацію, якої ніхто інший не має.



### 3-й етап. Процес обробки інформації

Узагальнюйте інформацію, сортуйте та структуруйте її, щоб вона була зрозумілою, сортуйте невідповідну інформацію та, якщо необхідно, доповніть подальшим збором інформації, щоб заповнити будь-які пробіли в ній.

**Обробка інформації полягає у валідації джерел та якості.**

Чи надійне джерело і чи є інформація поточною? Чи можна довіряти цій інформації? Важливо пам'ятати про потенційні ґендерні упередження, визначаючи, які відомості чи джерела є надійними чи корисними. Чи відповідає перехресне посилання, воно збігається з іншими джерелами інформації?

**Переконайтеся, що зібрана інформація відповідає визначеній меті та чи містить вона розділені за статтю дані.**

Що я можу зробити з цією інформацією? На цьому етапі ви хочете звести інформацію до тієї, яка залежить від Вас та первинної мети. Спираючись на решту інформації, Ви оціните її якість.

Дані, розділені за статтю, є важливими. Наприклад, якщо на демонстрації було 100 осіб, то важливо знати скільки там було чоловіків і жінок?

Якщо Ви отримали інформацію від фізичної особи чи організації, Ви повинні оцінити, що вони можуть отримати від обробки інформації певним чином?

**Визначте будь-які прогалини в інформації.**



### 4-й етап. Аналіз

На етапі аналізу починається головоломка. Аналізуючи кожну інформацію, зіставляючи її з рештою, можна буде виявити закономірності, відносини та зробити висновки, пов'язані з визначеною метою.

Резюме: у Вас є мета, дані та інформація, Ви звели ці дані та інформацію до релевантних. На цьому етапі Ви аналізуєте матеріал, просто складаючи частини головоломки.

Який висновок можна зробити з цієї інформації?

Що це означає для операції чи місії?

Наприклад, якщо місцеві жінки зазвичай проходять певний маршрут, який ми патрулюємо, то ми можемо перешкоджати свободі пересування цих місцевих жінок. У деяких культурах або районах операцій місцевим жінкам чоловіки можуть не дозволяти перебувати поруч зі збройними силами. Це був би один з висновків аналізу.



### 5-й етап. Висновок

При правильному використанні ґендерний аналіз дасть Вам продуманий висновок. Що робити з висновком? Ви будете спілкуватися з Вашим командиром та плановим відділом. Результатом можуть бути рекомендації, запит на інформацію, обмеження чи ризики.



### 6-й етап. Спілкування

Після того, як Ви доопрацюєте свій результат, Вам слід розглянути питання про те, як, коли і з ким спілкуватися. Наприклад, він може бути наданий письмово у формі доповіді або у формі особистого ознайомлення командира.



### 7-й етап. Ресурси

Ви також повинні розглянути наслідки Ваших результатів для джерел інформації. Чи задіює Ваша пропозиція певний досвід чи персонал? Якщо так, можете запропонувати це як частину Вашого результату.

Саме завдяки ґендерному аналізу ми застосовуємо ґендерну перспективу у військових операціях. На основі досвіду ми дізналися, що завдяки точній та ретельній оцінці інформації, що стосується статі – даних, розділених за статтю, – цей метод дозволить посилити оперативний ефект операцій. Без ґендерного аналізу ми проігноруємо вплив нашої діяльності на чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. І надалі, як це впливає на військову операцію чи місію. Цей аналіз є корисним і може виявляти приховані небезпеки чи ризики безпеці.

**Згадайте етапи ґендерного аналізу:**



**Вправа «Врахування ґендерного аспекту в операціях»**

**Інструкція:**

застосуйте ґендерний аналіз до запропонованих нижче ситуацій та підготуйте для командування рішення з огляду на ґендерний підхід.

**1 ситуація.** Ви є аналітиком розвідки в зоні ООС і Вам було доручено покращити збір інформації. На цей момент до патрулювання залучаються тільки військовослужбовці-чоловіки? Що Ви можете запропонувати, з ким можете говорити, щоб підвищити ситуаційну поінформованість сил?

**2 ситуація.** Ви є командиром роти, яка знаходиться у зоні ООС. Хлопці й дівчата прибули на Вашу базу із проханням допомоги, оскільки вони є дітьми-солдатами, які втекли із неформального озбройного формування. Ваші дії?

**3 ситуація.** Керівництво наказало Вам розглянути питання G1 і використовувати ґендерні аспекти у всіх областях G1. Ви є главою G5 і Вас попросили спланувати будівництво табору для внутрішньо переміщених осіб. Ваші дії?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 4.2. Реагування на сексуальне та ґендерно зумовлене насильство, пов'язане з конфліктом

Великий акцент у резолюціях ЖМБ робиться на сексуальному насильстві, пов'язаному з конфліктом, питанні, яке, традиційно довгі роки сприймалося як неминучий побічний продукт війни, а не свідомо використовувана стратегія.

Сексуальне та ґендерне насильство, яке стосується конфліктів, у документах НАТО визначається як «будь-яке сексуальне та/або ґендерне насильство над особою чи групою осіб, яке застосовується у зв'язку з кризою чи збройним конфліктом» (Військові настанови щодо запобігання сексуальному і ґендерному насильству та реагування на нього, MCM-0009-2015).

*Довідково важливо розглянути поняття нижче.*

**Ґендерно зумовлене насильство (ҐЗН)** – це загальний термін для позначення небезпечного діяння, що вчиняється проти волі особи за ознаками соціально визначених відмінностей між чоловіками та жінками (тобто ґендерних відмінностей). Воно охоплює дії, що завдають фізичної, сексуальної, психічної, економічної шкоди або страждань, погрози вчинення таких дій, примус та інші акти позбавлення свободи. Ці дії можуть відбуватися публічно або приватно.

**Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (СНПК)** стосується окремих або типових проявів практики зґвалтування, сексуального рабства, примусу до проституції, примусової вагітності, насильницької стерилізації та інших форм сексуального насильства порівнянної тяжкості (примусове оголення, примусовий шлюб, примусовий аборт, напад з посяганням на сексуальну недоторканність, торгівля людьми, невідповідні медичні огляди) стосовно жінок, чоловіків, дівчат та хлопчиків («Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні», 2018).

Такі інциденти або випадки виникають у конфліктних або постконфліктних ситуаціях або інших небезпечних ситуаціях таких, як політична ворожнеча. Вони можуть мати безпосередній або непрямий зв'язок із самим конфліктом або політичною ворожнечею, тобто часовий, географічний та/або причиновий зв'язок. Зв'язок із конфліктом може бути очевидним у характеристиці та мотивації злочинця(-ів), характеристиці потерпілого(-их), атмосфері безкарності/послабленого потенціалу держави, у транскордонних аспектах або з того факту, що він порушує умови про угоди щодо припинення вогню («Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні», 2018).

Термін також охоплює торгівлю людьми з метою їх сексуального насильства (експлуатації), що здійснюється під час військового конфлікту. Жертвами СНПК є ті, кого особисто або колективно піддавали такому насильству, а також члени їхніх сімей, такі як діти, батьки або партнери, діти, народжені внаслідок вагітності від зґвалтування, та інші особи, які залежать від жертви. Сексуальне насильство є серйозним порушенням прав людини, яке може становити міжнародні злочини, особливо, якщо вони вчинені в умовах конфлікту. Це специфічний різновид більш широкого терміна сексуального насильства та інших форм ґендерно зумовленого насильства («Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні», 2018).

Резолюції ЖМБ наголошують також на необхідності виключення злочинів із сексуальним насильством із амністії та закликають держави-члени дотримуватися своїх зобов'язань щодо переслідування осіб, відповідальних за такі діяння, щоб забезпечити рівний захист усім жертвам сексуального насильства, зокрема жінкам та дівчатам, відповідно до закону, та рівний доступ до правосуддя, і наголошують на важливості припинення безкарності за такі дії, як частини комплексного підходу до досягнення сталого миру, справедливості, правди та національного примирення.

Важливо визнати, що жертвами конфліктного сексуального насильства є не лише жінки та дівчата, а й чоловіки та хлопці. Крім того, жінки можуть бути суб'єктами та винуватцями цих злочинів.

У Директиві зазначається, що під час планування, а також операцій усі командири повинні визнавати відповідальність, діючи в межах своїх повноважень щодо запобігання та реагування на подібні випадки. Ці питання важливо включати в усі етапи аналізу місії, планування і виконання операцій, їх оцінювання, навчання, підготовки, проведення навчань, а також у документи оперативного планування та в звітність. Командири повинні забезпечити своєчасне збирання та повідомлення про об'єктивну, точну та достовірну інформацію про типи таких випадків. Такими ранніми попереджувальними ознаками можуть бути, наприклад, підвищений рівень сексуального та ґендерного насильства в певній громаді. Сексуальні проступки в збройних силах є такими ж згубними, як і сексуальне насилля, пов'язане з конфліктом, щодо цивільного населення.

### **Розглянемо виклики щодо вирішення питання насильства, пов'язаного з конфліктом в Україні.**

Сьогодні в законодавчому полі нашої держави, на жаль, залишаються невідповідності, одна з яких – відсутність поняття «сексуального насилля, пов'язаного з конфліктом», тому на практиці відбувається взаємозамінне використання термінів «сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом», «ґендерно зумовлене насильство» та «домашнє насильство» Урядом України, ЗМІ, організаціями, які надають послуги та документують порушення прав людини, що призводить до плутанини та робить визначення характеру та масштабів цієї проблеми ще складнішим. А конкретні скарги щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, державою не фіксуються (лише міжнародними та громадськими організаціями).

Узагалі для формування ефективної державної політики щодо протидії ҐЗН дуже важливо спиратися не тільки на статистичні дані правоохоронних органів, але й на дані досліджень, які дають можливість оцінити глибинні причини явища та тенденції його існування та розвитку.

На підтвердження наведемо результати дослідження під керівництвом ОБСЄ щодо «Добробуту та безпеки жінок в Україні», яке було проведене в 2018 році в деяких країнах Південно-Східної та Східної Європи, зокрема в Україні, з метою отримання порівняльних даних про різні види насильства, якого жінки зазнають у дитинстві та впродовж усього життя. Звіт включає аналіз зібраних даних щодо видів насильства, яких жінки зазнають у ситуації конфліктів та в мирному житті, а також щодо впливу насильства на жінок та дівчат, включаючи його тривалі наслідки. Питання норм та ставлення у суспільстві до насильства щодо жінок було вивчене з метою кращого розуміння основних причин цього явища.

В Україні в рамках дослідження було опитано 2 048 жінок. Результати свідчать про те, що дві третини (67 %) жінок в Україні віком від 15 років зазнали психологічного, фізичного або сексуального насильства. Найбільшим фактором виявилось фізичне та/або сексуальне насилля з боку партнера, про що повідомили майже кожні три з десяти опитаних жінок (28 %). Ще одним ключовим висновком стало те, що жінки, чиї партнери воювали під час конфлікту, частіше ставали жертвами насилля з боку партнера.

*«Кожен з нас може щось зробити, щоб попередити насильство проти жінок та дівчат або боротися з ним. Аби упевнитися що це не залишиться приватною справою, ми всі маємо говорити про насилля, коли стаємо його свідками. Крім того, ми маємо заохочувати чоловіків, а особливо молодь, говорити про цю проблему зі своїми друзями та однолітками, починаючи зі школи та аж до ВУЗів. Для забезпечення життя жінок без насильства, ми маємо підтримувати їх, ба більше – надавати їм більше можливостей»*

*Серані Зіґель, менеджерка проєктів Ґендерної секції Секретаріату ОБСЄ*

Насилля проти жінок дуже тісно пов'язане із недостатньою ґендерною рівністю, що само собою випиває з наявності небезпечних стереотипів та ставлення. В Україні 41 % жінок вважають, що, якщо чоловік кривдить свою дружину, то вирішуватися це має у межах родини. Крім того, жінки часто просто не знають, що робити, якщо вони зазнають насилля. Тільки 17 % опитаних вважали себе поінформованими з цього питання, саме тоді, коли майже половина (48 %) відчували, що мало знають або зовсім не знали, що їм робити (17 %).

### **Вправа «Аналіз ситуації з ҐЗН в районі ООС»**

#### **Інструкція:**

*аналізуючи випадки насильства, пов'язаного з конфліктом у конкретному контексті, важливо визначати причини його наявності:*

*Чи свідомо використовується як стратегія ведення війни?*

*Чи це стратегія дій у складі окремих збройних груп?*

*Чи це є наслідком порушення громадського порядку?*

*Чи це є результатом ґендерної нерівності та/або норм маскулінності?*

### 4.3. Відповідальні за ґендерні питання у НАТО

*Хто підтримує інтеграцію ґендерної перспективи?*

#### Інститут радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань у НАТО

У політиці НАТО з 2014 року міститься заклик до держав щодо виконання ЖМБ «...включати співробітників-консультантів з ґендерних питань до визнаного військового потенціалу». Важливо, що саме співробітники з ґендерних питань були визнані «потенціалом НАТО» у його Процесі планування оборони. З 2017 року держави-союзники по НАТО мають кожні два роки звітувати до НАТО щодо того, як вони розвивають ґендерний потенціал, у рамках гармонізації їх національних планів оборони та планів НАТО.

Згідно з Директивою інтеграція ґендерної перспективи як інструменту є вирішальною для успіху місії, а успішна інтеграція залежить від того, що ґендерні радники/радниці та ґендерні контактні особи надають підтримку цьому процесу. Але успіх ґендерних фахівців/фахівчинь залежить переважно від підтримки та уваги керівників і командирів, яких вони намагаються підтримувати. Тобто загальна відповідальність за інтеграцію ґендерної перспективи покладається на відповідних командирів; їх підтримка має вирішальне значення для інтеграції на нижчих рівнях.

**Ґендерні радники/радниці (GENAD)** надають підтримку, консультації та експертизу щодо імплементації резолюцій ЖМБ та інтеграції ґендерних перспектив Командувачу. GENAD розміщені в штабній консультативній групі та мають прямий доступ до командира.

**Координатори з ґендерних питань (ґендерні фокусні точки)** – це персонал з подвійними обов’язками, призначений з числа особового складу персоналу в штабах, підрозділах, які попередньо пройшли спеціальну підготовку з питань ґендерної перспективи та реалізації ЖМБ, наділених підтримкою та сприянням інтеграції ґендерних поглядів.

**Але запорукою ефективності в цих питаннях є щоденна робота відповідного уповноваженого підрозділу з ґендерної перспективи, які, по суті, координують, розробляють, моніторять, оцінюють і звітують про стан інтеграції. Важливо підкреслити, що саме тоді, як ґендерні фахівці надають підтримку та поради, лише їх наявність не гарантує системної інтеграції ґендерних перспектив.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Для забезпечення функціонування ґендерних радників/радниць та ґендерних контактних осіб у структурах НАТО керівникам необхідно:**

- забезпечувати відповідний бюджет щодо цих фахівців/фахівчинь;
- забезпечувати їм можливість підтримання функціональної мережі між собою, щоб консультувати один одного та надавати рекомендації;
- забезпечувати їх мобільність та можливість спілкування з відповідними місцевими громадськими організаціями та державними органами;
- забезпечувати їх навчання та підготовку до операцій;
- вимагати звітування та моніторингу з включенням даних, розподілених за статтю, для кращого розуміння операцій та місцевих умов;
- використовувати мову, яка заохочує інтегрувати ґендерну перспективу.  
Наприклад, замість того, щоб стверджувати, що «мета полягає у забезпеченні захисту населення», Ви можете стверджувати, що «мета полягає у забезпеченні безпеки для населення, визнаючи, що жінки, чоловіки, хлопці та дівчата можуть мати різні потреби в безпеці, беручи до уваги, що операція матиме різний вплив на їхнє життя»;
- застосувати суворі норми щодо сексуальних домагань та неправомірних поведень у своїй команді та прагнути до їх запобігання.

#### 4.4. Застосування ґендерної перспективи на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях

*Яким чином ґендерна компетенція, як одна з основних, поліпшує ефективність оперативної діяльності?*

*Які компетенції є основними для особового складу підрозділу під час виконання операцій і ведення місій?*

У Директиві надаються чіткі рекомендації та інструкції щодо виконання ЖМБ для усіх рівнів військової структури НАТО. Крім того, у ній передбачається інтеграція ґендерної перспективи до процесів планування, операцій, місій, освіти, підготовки, навчань та оцінки НАТО, а також упровадження ґендерного підходу у всіх політиках та програмах НАТО у всіх сферах та на всіх рівнях. Важливо розуміти практичні чинники для упровадження ґендерної перспективи на всіх рівнях військового командування та операцій. Тому в Директиві ґендерна перспектива розглядається як основна компетенція усього особового складу відповідно до рівнів. Наступна вправа зможе надати розуміння цього та відповіді на поставлені запитання.

##### ***Вправа «Застосування ґендерної перспективи на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях»***

###### ***Інструкція:***

порівняйте інтеграцію ґендерної перспективи на трьох рівнях командування та будьте готові застосувати ґендерні аспекти в межах своїх функціональних обов'язків.

Оцініть свою діяльність з використання своєї компетентності у сфері ґендерної перспективи шляхом постановки таких запитань:

Мої дії однаково впливають на різні категорії населення або військовослужбовців, ґрунтуючись на їхній ґендерній належності?

Якщо так, то чи в цьому і є моя ціль?

Якщо ні, чи можу я змінити свій вплив?

#### **Ґендерні питання на стратегічному рівні – політично-військовий рівень**

**На політично-військовому рівні** створюються завдання для виконання військовими. Для досягнення застосування ґендерної перспективи на тактичному рівні ці стратегічні завдання мають передбачати таке:

- сприяння виконанню резолюцій ЖМБ – з урахуванням важливої ролі залучення жінок до процесів досягнення довготривалого миру;
- усвідомлення, що цивільні особи, особливо жінки та діти, становлять переважну більшість постраждалих від конфлікту;
- включення спеціальної вказівки розглядати питання захисту жінок і дітей як настільки ж важливий аспект, як нейтралізація збройних груп;
- зв'язок повноважень з конкретними ґендерними питаннями (наприклад, забезпечити включення до будь-яких програм роззброєння, демобілізації та реінтеграції учасників

бойових дій як жіночої, так і чоловічої статі; такі програми не повинні бути зосереджені тільки на людях зі зброєю);

- включення у завдання такого формулювання, яке заохочує військових до виконання стратегічного наказу враховувати ґендерні міркування – наприклад, формулювання «задача полягає у створенні безпечного і захищеного середовища» можна замінити на формулювання «задача полягає у створенні безпечного та захищеного середовища, з усвідомленням, що погляди на безпеку у жінок та чоловіків різні, врахуванням, що жінки та чоловіки відчувають безпеку по-різному»;
- включення офіційних зв'язків з міжнародними та національними органами, які представляють групи жінок у країні, де відбуватиметься розгортання військового контингенту;
- збір даних з поділом за статтю для кращого розуміння регіону проведення операцій та використання таких даних для майбутніх цілей оперативного планування;
- орієнтування підрозділів на виділення радників/радниць з ґендерних питань та координаторів/координаторок з ґендерних питань;
- передбачення бюджету на радників/радниць з ґендерних питань та контактних осіб з ґендерних питань;
- забезпечення фінансування ініціатив, які підтримують як жінок, так і чоловіків безпосередньо на місці операції.

### Набір та утримання військовослужбовців-жінок

Незважаючи на те, що ґендерна перспектива переважно орієнтована на зовнішню взаємодію з місцевими громадами в зоні проведення операцій, без достатньої кількості військовослужбовців-жінок, які взаємодіють із жінками в цій зоні, важко досягти застосування ґендерної перспективи.

На стратегічному рівні надзвичайно важливими є такі моменти:

- проведення кампаній з набору кадрів для заохочення жінок до служби в армії;
- строки та умови служби для військовослужбовців-жінок спонукають їх залишатися в армії, вибравши довгострокову кар'єру;
- кількісні показники підвищення по службі жінок (пропорційно) однакові порівняно з підвищенням по службі чоловіків;
- переглядаються способи для посадового підвищення до вищих військових призначень для забезпечення однакових можливостей жінок і чоловіків;
- організаційні структури, функції та культура збройних сил сприяють набору та утриманню військовослужбовців-жінок.

### Ґендерні питання на оперативному рівні

*Оперативний рівень* діє як місток між поставленими на стратегічному рівні задачами та військовими діями, що реалізуються на тактичному рівні. Вказівки та накази повинні видаватися оперативним штабом з урахуванням ґендерних аспектів та надавати конкретні рекомендації підрозділам, які забезпечать урахування ґендерних міркувань на місцях.

### Укомплектування штату оперативного штабу та процедури

З часом ґендерна перспектива «потече у венах» військових штабів і не потребуватиме додаткового кадрового забезпечення, але сьогодні манера мислення у військовому

середовищі не налаштована інтуїтивно на ґендерну перспективу, тому ґендерні аспекти не враховуються.

**З цією метою оперативний штаб повинен:**

- запровадити посаду штатного працівника, відповідального за виконання повістки ЖМБ – це призначення може бути на основі посади радника/радниці НАТО з ґендерних питань або називатися «спеціаліст/спеціалістка з питань захисту цивільного населення»;
- включити до основного тексту оперативного порядку та оперативного плану пункти, які враховують ґендерні питання;
- включити додаток щодо ґендерних питань для контактних осіб з ґендерних питань у підрозділах та інших штатних структурах, які користуватимуться перевагами ґендерної перспективи.

<b>J1: Персонал / головний офіцер з персоналу</b>	<b>J2: Оперативна розвідка</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Забезпечити наявність у контингенті, що розгортається, радника/радниці з ґендерних питань / спеціаліста/спеціалістку з питань захисту цивільного населення.</li> <li>- Забезпечити достатню кількість військовослужбовців-жінок, які направляються для проведення операцій з прочісування місцевості та взаємодії з місцевими жінками, а також жінок-перекладачів і підготовлених жінок для реагування на потреби осіб, які постраждали від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом.</li> <li>- Військовослужбовці повинні бути поінформовані про стандарти поведінки щодо місцевого населення.</li> <li>- Має бути запроваджена політика нульової толерантності щодо користування послугами проституції.</li> <li>- Має бути запроваджена політика нульової толерантності щодо сексуальних домагань або насильства між військовослужбовцями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Інформація збирається як від жінок, так і від чоловіків.</li> <li>- Дані мають бути розподілені та відображати досвід жінок, чоловіків і дітей віком до 18 років.</li> <li>- Дані необхідно проаналізувати для надання командирам та персоналу з відповідними розвідувальними даними.</li> <li>- Необхідно запровадити процедури для передачі розвідувальних даних у зону проведення бойової операції.</li> </ul>



J3: Поточні операції	J4: Логістичне/медичне забезпечення
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Забезпечити в наказах підрозділам вказівку здійснювати змішане патрулювання і забезпечити участь військовослужбовців-жінок у загороджувальних операціях та в операціях розшуку.</li> <li>- Створити форми звітності, які включають пункти для надання інформації щодо ґендерної динаміки в даному районі, наприклад, офіційного повідомлення інформації про випадки зґвалтувань/ порушень прав людини, пов'язані із вірою у чаклунство.</li> <li>- Забезпечити підготовку персоналу щодо оцінки в ґендерному розрізі супутніх втрат унаслідок застосування авіаційних боєприпасів та впровадити таку оцінку.</li> <li>- Забезпечити, щоб місії, які використовують підрозділи з ґендерної взаємодії (групи з питань залучення жінок, групи з питань підтримки культури, тренувальні команди з питань жіночих ініціатив, змішані патрулі) відслідковувалися у спільному операційному центрі.</li> <li>- Інформаційні операції.</li> <li>- Чи розробляються інформаційні продукти для місцевого населення з урахуванням обох статей?</li> <li>- Чи розглядала військова структура питання щодо можливого підкріплення власними повідомленнями культурних звичаїв суспільства, які підривають права людини дітей і жінок?</li> <li>- Чи передбачає взаємодія з ключовими лідерами діалог з жінками?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Договори повинні укладатися з підприємствами, які мають прозору репутацію щодо ставлення до жінок і дітей.</li> <li>- Договори повинні укладатися з підприємствами, які очолюють жінки або які підтримують жінок у місцевому суспільстві.</li> <li>- Спільно з J1 та військовою поліцією слід забезпечити захист цивільних осіб, які працюють у таборі, від сексуальної експлуатації, торгівлі людьми та проституції.</li> <li>- Медики мають надати інструктаж військовослужбовцям-жінкам щодо реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, та використання комплектів PEP36 для постконтактної профілактики ВІЛ.</li> <li>- У таборі мають бути облаштовані безпечні санітарно-гігієнічні блоки для жінок.</li> <li>- В операційній має бути достатній запас трубок для відводу сечі (сечових катетерів).</li> <li>- Медики мають пройти підготовку щодо медичних потреб військовослужбовців-жінок, які працюють у суворих умовах.</li> <li>- Забезпечити умови для прання одягу військовослужбовцям-жінкам, які вирішили не користуватися послугами пральні в таборі.</li> </ul>

<b>J5: Попереднє планування</b>	<b>J6: Системи зв'язку та інформації</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- В оперативних планах та розпорядженнях мають бути враховані ґендерні міркування, а також має бути складений спеціальний додаток щодо ґендерних аспектів.</li> <li>- Програми РСБ повинні конкретно включати навчання та інфраструктуру для жінок з корінного населення, а не зосереджуватись тільки на підготовці місцевих чоловіків.</li> <li>- У процесах роззброєння, демобілізації та реінтеграції повинна враховуватись участь у збройних формуваннях не тільки чоловіків, а й жінок та дівчат.</li> <li>- Постконфліктні переговори/залучення ключових лідерів, зокрема жінок.</li> <li>- Якщо війська залучаються для допомоги в таборах для внутрішньо переміщених осіб або біженців (що трапляється рідко, оскільки це функція агентств ООН та гуманітарних організацій), необхідно продумати безпеку жінок, облаштування замків на душових, освітлення, окремих зон для чоловіків та жінок тощо.</li> <li>- Концепції операцій сил спеціального призначення повинні включати міркування, пов'язані з ґендерними аспектами.</li> </ul>	<p>Забезпечити, щоб структури зв'язку не розміщувалися поблизу шкіл або районів, у яких зазвичай знаходяться місцеві жінки.</p>
	<b>J7: Навчальна підготовка</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Забезпечити включення заняття з ґендерних питань до курсу первинної підготовки військових.</li> <li>- За умови залучення до реформи сектору безпеки забезпечити участь жінок у навчанні.</li> <li>- Забезпечити навчання спеціального персоналу, наприклад, наводників та обслуговуючого персоналу збройних систем в осередку динамічного ціленаведення щодо включення ґендерних міркувань у їхні діючі стандартні операційні процедури.</li> </ul>
	<b>J8: Фінансування та людські ресурси</b>
	<p>Підрозділам повинні виділятися кошти на фінансування жіночих проєктів.</p>

**Ґендерні аспекти на тактичному рівні**

На *тактичному рівні* від військовослужбовців вимагається усвідомлення ґендерної перспективи, ширшого мислення поза межами традиційних норм конфлікту і розуміння того, що їхня робота не полягає суто в нейтралізації збройних груп або повстанців. До розгортання місії вони мають пройти навчання, де їм повинні пояснити, що чоловіки та жінки переживають конфлікт по-різному, що деякі групи піддаються більшому ризику, ніж інші під час спланованих операцій.

---



---



---



---



---



---

<p><b>J1: Персонал</b></p>	<p><b>J2: Оперативна розвідка</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Підрозділи мають чоловічий і жіночий персонал у військовій частині на заміну бойових втрат.</li> <li>- Забезпечується контроль за дотриманням дисципліни військовослужбовцями і виявляється нульова толерантність до військовослужбовців, які порушують правила щодо проституції та експлуатації жінок і дітей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Підрозділи використовують змішані чоловічо-жіночі групи для збору інформації з усього спектра суспільства.</li> <li>- Забезпечується моніторинг та збір інформації про динаміку та тенденції щодо пов'язаного з конфліктом сексуального насильства.</li> </ul>
<p><b>J3: Поточні операції</b></p>	<p><b>J4: Логістичне/медичне забезпечення</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Патрулі якнайчастіше мають складатися з представників обох статей.</li> <li>- Звіт про патрулювання має включати оцінку загроз для цивільних осіб та повідомлення про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, або інші порушення прав людини.</li> <li>- Командуючий офіцер і ротні командири мають співпрацювати з місцевими жінками (де це є культурно прийнятним) і використовувати залучені команди жінок, якщо відсутній особовий склад або якщо місцеві жінки не можуть зустрічатися з чоловіками з підрозділу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Спільно з J1 і військовою поліцією слід забезпечити відсутність можливості для заняття проституцією жінками, які працюють у таборі.</li> <li>- Медики мають надати інструктаж військовослужбовцям-жінкам щодо реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, та використання комплектів PEP для постконтактної профілактики ВІЛ.</li> </ul>
<p><b>J5: Попереднє планування</b></p>	<p><b>J6: Системи зв'язку та інформації</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Підрозділи мають забезпечити підготовку та навчання військовослужбовців для надання допомоги в реформуванні сектору безпеки, роззброєнні, демобілізації та реінтеграції, облаштуванні таборів для внутрішньо переміщених осіб тощо.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Забезпечити, щоб структури зв'язку не розміщувалися поблизу шкіл або в районах звичного перебування місцевих жінок.</li> </ul>
	<p><b>J7: Навчальна підготовка</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Спеціаліст/спеціалістка з питань навчальної підготовки має забезпечити проходження військовослужбовцями курсу для повторення знань з ґендерних питань протягом службового відрядження.</li> <li>- За умови залучення до реформи сектору безпеки забезпечити участь жінок у навчанні.</li> </ul>
	<p><b>J8: Фінансування та людські ресурси</b></p>
	<p>Командуючий офіцер повинен забезпечити виділення коштів на жіночі проекти.</p>

**Вправа «Ґендер у повсякденній діяльності»**

**Інструкція:**

які дії Ви могли б зробити для забезпечення того, щоб приклади Ґендерної інтеграції були включені на тактичному рівні в повсякденну діяльність військового професіонала? Розглядаючи приклади, урахуйте такі рекомендації:

- вважати вказівки щодо розгляду питання про захист жінок та дітей такими ж важливими, як і нейтралізація збройних формувань;
- співвідносити свої повноваження з конкретними Ґендерними питаннями конкретних категорій населення, зосереджуючись не тільки на людях зі зброєю, а й на чоловіках, жінках, дітях, а також забезпечувати взаємодію з місцевими жінками для контролю ефективності та уникнення припущень.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Розділ 5.

# Необхідні умови ґендерного інтегрування у СБО

### 5.1. Законодавчі основи державної ґендерної політики

Невід'ємним елементом становлення України як держави, що дотримується демократичних принципів і поважає права людини та основоположні свободи, є забезпечення ґендерної рівності в усіх сферах суспільного життя.

Для реалізації державної ґендерної політики критично важливий зв'язок між правовими зобов'язаннями, міжнародною, національною політикою та потребою упровадження ґендерних питань у військові операції. Раніше ми вже розглядали порядок денний ЖМБ в розрізі міжнародних прав людини, гуманітарного права та що повинно бути включено до мандатів складових СБО та місій, стратегічних та операційних планів і директив, а також заходів тактичного рівня.

*У зв'язку з цим важливо розглянути такі поняття.*

**Ґендерна політика** – це утвердження партнерства статей у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення у діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань. Ґендерна політика може розвиватись як спеціалізована і самодостатня, претендувати на своє оригінальне буття, оскільки в ній є інтерес суб'єктів – чоловіка й жінки, спрямований на її реалізацію. А також ґендерна політика може бути інтегрованою, наскрізною, що забезпечить інтегрування ґендерних підходів у всі сфери життєдіяльності суспільства. Важливо в роботі поєднувати обидва напрями розвитку.

**Державна ґендерна політика** – це діяльність (або бездіяльність, у разі навмисного невпровадження такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві.

Складниками державної ґендерної політики є: політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи; політика щодо чоловіків, формування у них ґендерної свідомості, культури ґендерної поведінки, орієнтації на паритетність стосунків із жінкою; державно-правове регулювання ґендерних відносин; сприяння розвитку ґендерної демократії та ґендерної культури в суспільстві.

Всі ми багато років спостерігаємо за діями урядів, які проголошують тези про поліпшення життя, водночас орієнтуючись на «середню температуру по лікарні», але багато з яких залишаються декларативними. Водночас світ останніми роками та десятиріччями все

більше застосовує людиноцентричний підхід, яким, по суті, і є інтеграція ґендерної перспективи в політичні процеси взагалі і в кожному сегменті окремо, зокрема в СБО.

Україна на своєму шляху політичного й економічного розвитку послідовно рухається до євроатлантичної інтеграції. ЗСУ активно співпрацюють зі структурами НАТО. Характерною рисою існування як країн Євросоюзу, так і армій-членів НАТО є фокус на людині і задоволенні її потреб. Узагалі це є рисою цивілізаційних процесів останніх років. Тобто відбувається зміна парадигми політичного процесу з переміщенням у його центр людини та врахуванням реальних потреб жінок і чоловіків за рахунок ґендерного інтегрування – інструменту, що деталізує потреби конкретних категорій населення, а значить і проблеми.

Систему національного законодавства з питань ґендерної рівності в СБО можна систематизувати таким чином:

**1. Міжнародні та регіональні зобов'язання у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків** (див. Додаток 1), ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які, відповідно до статті 9 Конституції України, є частиною національного законодавства і мають пріоритетну силу порівняно із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні. Оскільки ґендерна рівність стосується прав людини, що підлягають захисту згідно з міжнародним правом, включення завдань ґендерної рівності до реформи СБО є юридичним обов'язком відповідно до таких міжнародних документів. Інформація про міжнародні документи важлива для розуміння міжнародних зобов'язань України та міжнародного дискурсу щодо процесів мирних перемовин, миробудування та участі в них жінок.

**2. Міжнародна та регіональна правова та нормативна база для застосування ґендерного підходу в операціях** (див. Додаток 2) визначена певними міжнародними організаціями. Дотримання зобов'язань, передбачених міжнародним правом і міжнародними документами щодо інтеграції ґендера в процес ДЦК над ЗСУ необхідне для дотримання положень міжнародних законодавчих актів. ООН, ОБСЄ, Рада Європи та НАТО прийняли низку документів і програм щодо участі жінок у запобіганні та профілактиці конфлікту і відновлення після конфлікту, запобігання усіх форм дискримінації, ґендерної рівності та рівних можливостей.

**3. Національні законодавчі та нормативно-правові акти** (див. Додаток 3) містять:

нормативно-правові акти, які включають загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією ґендерної політики, що стосуються суспільства загалом, а не тільки СБО (закони, стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента, постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України);

акти безпекового та військового законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів СБО і є важливими для формування та реалізації політики ґендерної рівності в СБО;

акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією ґендерної політики в складових СБО, які містять спеціальні норми.



## 5.2. Комплексний характер Ґендерного інтегрування

*«Тільки тоді, коли Ґендерні міркування будуть безперешкодно  
вплетені в усі основні завдання та функції НАТО, ми створимо  
основу, на якій можуть процвітати принципи ЖМБ»*

*Спеціальна представниця Генерального Секретаря НАТО  
з питань «Жінок Миру Безпеки»  
Клер Хатчінсон, 31.10.2020*

Хоча Ґендерні фактори незмінно невидимі, вони присутні у всіх аспектах діяльності установ СБО та операцій у цих сферах. Формулюючи стратегії Ґендерного інтегрування, важливо чітко усвідомлювати як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики. Ґендерні питання настільки важливі, що сучасні армії та військові операції продемонстрували зростаючу потребу в інтеграції Ґендерного підходу в діяльність органів СБО з метою зміцнення потенціалу та покращення операційної ефективності.

Для системного розуміння проблематики та шляхів подолання кризових явищ важливо також ураховувати наскрізність Ґендерного компонента. Це співзвучно з тим, що називається Ґендерним інтегруванням (gender mainstreaming). Таким терміном називають оцінку впливів на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включно із законодавством, політикою чи програмами в усіх сферах на всіх рівнях. Завдяки тому, що Ґендерна політика має амбівалентний вплив, тобто вона впливає на жінок і чоловіків, які так само впливають на реалізацію політики, ефективніше використовуються людські ресурси.

### Чотирирівнева інтеграція Ґендерного підходу

Ґендерні питання слід вирішувати на всіх чотирьох рівнях військової реформи: політичному, інституціональному, економічному і соціальному.

#### **Інтеграція Ґендера на політичному рівні РСБ передбачає такі кроки:**

- забезпечення участі жінок і чоловіків з досвідом роботи в складі робочих груп щодо реформ;
- нарощення Ґендерної обізнаності членів робочих груп щодо реформ за допомогою організації Ґендерного навчання, інформаційних семінарів з питань Ґендера та безпеки, програм наставництва та інших заходів;
- підвищення компетентності ГО, зокрема жіночих організацій, у сфері оборонної політики та ДЦК; забезпечення механізму розширення їх участі в процесах військової реформи;
- стимулювання загальнонаціональної дискусії щодо концепції національної безпеки за допомогою: консультацій з громадянським суспільством, слухань і відкритих дебатів, залучення ЗМІ.

#### **Інтеграція Ґендера на інституціональному рівні РСБ передбачає такі кроки:**

- забезпечення активного набору жінок на службу до ЗСУ, а також включення жінок до складу органів, відповідальних за прийняття рішень; перегляд та внесення змін до нормативних документів, які обмежують участь жінок і чоловіків, включаючи обмеження на допуск жінок до бойових посад і на отримання ними вищих військових звань;



- проведення політики, що враховує сімейні інтереси – надання достатніх декретних відпусток чоловікам і жінкам, місць в яслах і дитячих садках, а також забезпечення балансу професійного і сімейного життя як для чоловіків, так і для жінок;
- включення до навчальних програм та програм з підвищення кваліфікації таких тем, як повага до культурних особливостей інших людей, громадянська відповідальність, права людини й облік ґендерних аспектів;
- розроблення, забезпечення виконання та контроль дотримання кодексів поведінки військовослужбовців, що забороняють сексуальні домагання та ҐЗН.

### **Інтеграція ґендера на економічному рівні військової РСБ передбачає такі кроки:**

- проведення ґендерно орієнтованого аналізу оборонних бюджетів з метою підвищення прозорості, підзвітності та забезпечення публічного фінансового менеджменту ЗСУ та МОУ.
- нарощення потенціалу парламентаріїв і громадянського суспільства у галузі проведення ґендерного аналізу оборонних бюджетів.

### **Інтеграція ґендера на соціальному рівні військової РСБ передбачає такі кроки:**

- публікація у ЗМІ матеріалів про військовослужбовців, що підкреслюють додаткові переваги, які вони приносять ЗСУ, тим самим сприяючи зміні ставлення суспільства до оборонних інститутів;
- налагодження зв'язку з ГО, включаючи жіночі організації, чия діяльність пов'язана з ЖМБ, що дозволить отримати поглиблене розуміння проблем, розвідувальні дані, а також налагодження шляхів співробітництва.

### **Важливо розвивати також механізм внутрішнього контролю щодо впровадження ґендерних підходів на трьох рівнях, а саме:**

1. На індивідуальному рівні – це робота з кадрами, включаючи оцінку діяльності і просування по службі.
2. На організаційному рівні такі системи і структури включають у себе механізми моніторингу й оцінки якості підготовки військовослужбовців і проведення операцій; ці механізми використовують збір і аналіз даних.
3. Процеси, пов'язані з подачею скарг, їх розслідуванням і прийняттям дисциплінарних заходів за повідомленнями про порушення, зокрема в системі військової юстиції.

*Ґендерна рівність – це комплексне явище. Результати та наслідки ґендерної нерівності відображаються в усіх сферах нашого життя та діяльності МОУ та ЗСУ. Для досягнення справжньої ґендерної рівності потрібні не лише зміни на законодавчому та політичному рівнях, а й розуміння складних і не завжди очевидних форм вияву ґендерної нерівності та визнання її масштабних наслідків. Отже, робота щодо впровадження ґендерного підходу починається з визнання ґендерної рівності як одного з основних аспектів сталого людського розвитку та забезпечення прав військовослужбовців як громадян України.*

*Ґендерний підхід у МОУ/ЗСУ – це людиноцентричний підхід в управлінні розмаїттям (людським капіталом) та змінами;*

*- це стратегічний потенціал і напрям розвитку ефективної інституції у сучасних умовах розвитку технологій, трансформації ділових відносин, соціально-економічної турбулентності, викликів;*

*- має додаткові бонуси, а саме: демократичний контроль, антикорупційна складова, кризовий менеджмент, медіація, стратегічні комунікації.*

Людиноцентрований підхід  
має додаткові бонуси

Демократичний контроль  
Антикорупційна складова  
Кризовий менеджмент  
Медіація  
Стратегічні комунікації



Організаційне консультування =  
Управління розмаїттям + Управління змінами

**Вправа «Наскрізність ґендера в збройних силах»**

**Інструкція:**

проаналізуйте сфери діяльності та професійні компетентності військового професіонала в тих предметних областях, де ґендер нібито не є основною темою, але ґендерна інтеграція корисна для застосування. Визначте вигоди, які будуть результатом застосування ґендерного підходу.

**Приклади відповідних областей можуть включати, але не обмежуються такими:**

- військові операції: включають ґендерний аналіз, збирання і поширення інформації, потреби в захисті, реагування на сексуальне насильство тощо;
- етика і міжнародне гуманітарне право: містять кодекси поведінки, права людини і положення міжнародного гуманітарного права, що захищають жінок;
- навички командування військами: включають уміння командира об'єднувати людей, забезпечувати вирішення різноманітних завдань, розвиток персоналу і командну відповідальність за запобігання сексуальних домагань;
- навички спілкування: містять ефективне спілкування із чоловіками і жінками;
- культурна поінформованість: включає розуміння ґендерних норм і звичаїв;
- логістичне забезпечення: важливо враховувати в роботі потреби і жінок, і чоловіків у комфортній формі і взутті саме для них,
- кадрова служба: важливо застосовувати статистичні дані, розподілені за статтю, відслідковувати процеси кар'єрного зростання як жінок, так і чоловіків;
- військова журналістика, медіа: заохочення ґендерної рівності та посилення розширення прав і можливостей чоловіків і жінок у СБО та використання ґендерно чутливої мови в оглядах подій;
- усі теми: для навчання і використання у роботі беруться матеріали, які містять ґендерні аспекти, написані як авторами, так і автор

### 5.3. Внутрішня та зовнішня інтеграція ґендерного підходу

*Куди інтегруватися?*

Одночасне інтегрування ґендерного підходу як в інституціональному, так і в оперативному відношенні сприяє успіху. Важливе розуміння значення двох напрямів ґендерного погляду: внутрішньої (організація та персонал) та зовнішньої (операційне середовище). Щоб підвищити операційну ефективність та досягти більшої ситуаційної обізнаності, слід урахувати як внутрішні, так і зовнішні аспекти операції при ґендерній інтеграції. Наприклад, у рамках військово-планувальних заходів слід оцінити різні потреби в безпеці чоловіків, жінок, хлопчиків та дівчат та те, як на них по-різному впливають конфлікти, а також те, як ґендерні ролі можуть впливати на операції та місії.

Так само важливо визнати взаємозв'язок між внутрішнім та зовнішнім аспектами. Наприклад, інтегруючи ґендерний підхід під час операції, гарантують, що в операції є необхідний персонал для застосування змішаних команд, які зможуть встановити контакт з місцевими жінками і, отже, посилити зусилля щодо збору даних розвідки та забезпечити більш цілісне розуміння операційного середовища. Аналогічно, важливо мати жіночий персонал з відповідними функціями на контрольно-пропускних пунктах для обшуку жінок, щоб уникнути потенційної ситуації з порушенням прав.

Якщо весь персонал на кожному рівні матиме можливість використовувати спеціалізовані ґендерні інструменти у відповідних сферах роботи, інтеграція дозволить об'єднати ґендерний підхід з безпосереднім функціонуванням інституції. Розглянемо модель запровадження ґендерної інтеграції, що зазвичай застосовується в інших країнах як ефективна та яка включає чотири напрями: інтеграцію зовнішню, внутрішню та участь зовнішню та внутрішню.

**Модель запровадження ґендерної інтеграції**

	<b>Інтеграція</b>	<b>Участь</b>
Зовнішній вимір: мандат імплементації - робота, яка виконується	<b>Відповідність завданням і цілям діяльності ЗСУ</b> Імплементация мандату Аналіз ситуації - моніторинг Спрямування рекрутингової компанії на все населення Врахування ґендерних питань під час планування і проведення операцій Зображення ЗСУ як ґендерно-збалансованої організації	<b>Співпраця поза інституцією</b> Тлумачення мандату Репрезентація Співробітництво МОУ і ГО, які займаються ґендерними питаннями Співпраця з чоловічим і жіночим населенням Звітування
Внутрішній вимір: організація роботи	<b>Підвищення ефективності завдяки впровадженню ГП у повсяк. діяльність</b> Орг структура. Орг культура. Етичні стандарти. Управління персоналом (J1) Розвідка (J2) Оперативний відділ/управління (J3) Логістичне/медичне забезпечення Комунікації та інформаційні системи Підготовка особового складу(J7)	<b>Створення рівних можливостей для чоловіків і жінок</b> Залучення на військову службу Проходження військової служби Звільнення з військової служби Розподіл ресурсів під час проходження служби

Зважаючи на те, що на сьогодні військові операції проводяться не на відстані, а в безпосередній близькості до цивільного населення, необхідна зовнішня ґендерна інтеграція як така, що стосується свідомої ідентифікації та визнання різниці між соціальними позиціями, ролями, цінностями, що приписуються різним категоріям населення та вирішення різних потреб у безпеці, які вони мають у конфліктних та кризових ситуаціях.

Тобто, працюючи з ґендерним аналізом зовні, зосереджуємо увагу на таких факторах, як зв'язок, розвідка, підтримка: взаємодія з місцевими жінками та чоловіками, підтримка різних потреб безпеки як жінок, так і чоловіків, участь, взаємодія та співпраця з партнерами, включаючи жіночі організації. **Якщо ґендерний підхід не інтегрований в усі етапи планування та проведення операцій, то збройні сили ризикують бути сліпими до потреб половини населення і працюватимуть з неповними знаннями про операційне середовище.**

Внутрішня інтеграція дозволяє брати відповідальність та зобов'язання за впровадження ґендерного підходу саме на рівні інституціоналізації та узгодження усіх внутрішніх документів. Інтеграція усередині стосується упровадження норм ґендерного підходу, що зафіксовані документально, безпосередньо в повсякденну діяльність усіх структурних підрозділів та процесів (організація місії, операції, діяльності: підготовка до розгортання, аналіз (попередній і поточний), планування, звітність (уроки), оцінка), що, по суті, і може підвищити оперативну ефективність ЗСУ.

Участь усередині стосується роботи з ґендерним аналізом щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зміни ментальності особового складу щодо зміни стереотипних уявлень та важливості участі жінок у військових структурах та необхідності подолання дискримінації щодо обох статей, створення робочого середовища, а також доступу особового складу до ресурсів.

Водночас зовнішня участь передбачає комунікацію інституції з державними органами, громадянським суспільством та населенням з урахуванням потреб різних категорій населення. Тут ми зосереджуємося на факторах, що стосуються інтерпретації та виконання мандату: як обираються та визначаються пріоритети основних завдань, як виконуються пріоритетні заходи, чи адаптуються до місцевих умов.

**Важливо також розуміти зв'язок між інтеграцією ґендерного підходу внутрішньою (наприклад, як наміри командира спрямовують власні сили на реалізацію ґендерного підходу) та зовнішньою (тобто інтеграцією ґендерного підходу в операції).**

Схоже, що найбільші здобутки, які мають МОУ та ЗСУ на цей час, стосуються блоку створення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, де, справді, за рахунок внесення змін до законів і наказів, відкрито нові можливості для жінок в армії і це вказує на позитивну динаміку у вирішенні питань ґендерної рівності для жінок, але багато дискримінаційних норм для чоловіків-військовослужбовців у законодавчому полі поки що залишаються. Водночас в інших трьох блоках також спостерігаються рухи та підготовчі процеси на виконання Цілей партнерства з НАТО та ЖМБ. Створено дві Робочі групи з виконання ЖМБ в Міністерстві оборони та з виконання Цілі партнерства Україна-НАТО G 0013 «Ґендерні перспективи» у Генеральному штабі ЗСУ, створено також два Плани заходів, які заклали основу для подальших зусиль, спрямованих на просування ґендерної рівності в ЗСУ. Але останній рік робота цих двох груп практично призупинена, що також говорить не на користь створення тимчасових робочих груп з додатковим навантаженням на її учасників/учасниць на противагу окремому уповноваженому структурному підрозділу в ГШ ЗСУ та в МОУ.

*Водночас цього виявляється недостатньо для комплексного вирішення питань з просування ґендерної рівності жінок і чоловіків.*

*Основними викликами і прогалинами дублюючих процесів та переважаючого адміністративно-формального підходу ми вважаємо відсутність загальної координації і належного експертного керівництва, стратегічного бачення та, відповідно, стратегічного планування, а також відсутність в інституцій необхідних можливостей та досвіду для просування ґендерної рівності на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях, відсутність уповноваженого підрозділу з ґендерної інтеграції та відповідної управлінської вертикалі.*

*Слід зазначити, що ці зауваження про сучасний стан ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ не претендують на повний перелік заходів, що відбуваються у цих структурах сьогодні з причини ускладнення збору даних.*

### **Вправа «Зовнішні і внутрішні методи сприяння ЗСУ»**

#### **Інструкція:**

*продемонструйте інтегрування ґендерного підходу в процес надання допомоги силами безпеки;*

*продемонструйте використання рівних можливостей у процесі сприяння силам безпеки;*

*продемонструйте варіанти використання зовнішніх та внутрішніх методів у діяльності ЗСУ.*

*Наведіть приклади, пов'язані з країнами, що приймають, або з територією розгортання миротворчих операцій.*

*Наведіть приклади, пов'язані з діяльністю ЗСУ в ООС.*

### 5.4. Інституціональне забезпечення ґендерної інтеграції

Міжнародна та національна практика впровадження ґендерного підходу демонструє нам необхідні умови, без яких цей процес може перетворитися на формальний. Реалізація ґендерної інтеграції проходить вдало виключно спільно з інституціоналізацією, і остання може відбутися лише за допомогою створення інституціонального механізму в організації. Що це означає?

Щодо штатних уповноважених структур з ґендерних питань, то вони можуть бути різними, і до них належать:

- уповноважені особи – координатори/координаторки (як правило, один із заступників/заступниць керівника/керівниці в інституції);
- радники/радниці з ґендерних питань керівників/керівниць інституцій;
- уповноважений відповідальний структурний підрозділ з ґендерних питань;
- контактні особи з ґендерних питань, які виконують подвійні зобов'язання (основні та на загальних засадах);
- консультативно-дорадчі органи та інші структури (за необхідності);
- інше: центри спостереження за дотриманням рівності; повністю жіночі підрозділи; підрозділи, які спеціалізуються на заходах реагування на ґендерно зумовлене насильство; структури, які орієнтовані на роботу із жінками, конкретними групами жінок або чоловіків у громадах; об'єднання жінок у межах інституції.

Досвід упровадження ґендерної інтеграції у світі показує також, що конче необхідно мати комплекс обставин і певних умов.

#### **Необхідні умови ефективного ґендерного інтегрування в інституції:**

- політична воля вищого керівництва (закріплена у відповідних національних і відомчих документах);
- залучення співробітників/співробітниць, які володіють спеціальними знаннями з ґендерних питань – ґендерних радників/радниць, контактих осіб з ґендерних питань;
- поява окремих спеціальних уповноважених структур з ґендерних питань;
- утворення мережі ґендерних радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань;
- зрозумілі та доступні знання з ґендерних питань (інформування, інституалізована освіта, підвищення кваліфікації);
- необхідні фінансові та людські ресурси (підготовлені фахівці/фахівчині, відповідні заробітні плати та кошти для їхньої діяльності).

Для більш глибоких інституціональних змін необхідно, аби керівництво інституцій СОБ брали конструктивну участь у просуванні ґендерної рівності, а не ставилися до цього як до «жіночого питання» або формально, виключно як до завдання радника/радниці чи координатора/координаторки з ґендерних питань, а не всієї інституції. Принциповим тут є те, що це спочатку призведе до змін у поведінці й установках чоловіків, а згодом і до зміни інституціональної культури, яка є переважно маскулінною.

Як зазначалося раніше, ключовою також є стратегія для упровадження ґендерного підходу в установах СБО – це створення інституту радників/радниць та координаторів/координаторок з ґендерних питань. Функція радників/радниць або контактних осіб з ґендерних питань полягає у тому, аби надавати рекомендації різним підрозділам організації або місії щодо інтегрування ґендерного підходу до всіх політик, планів, видів діяльності та операцій, консультувати з питань та спеціальних завдань, які стосуються ґендера, але їх функції все ж таки відрізняються залежно від рівня посади. Ураховуючи велику кількість особового складу та специфіку в діяльності, бажано, щоб ґендерні радники/радниці були призначені в ЗСУ не тільки до Головнокомандувача ЗСУ, а й на рівні командувачів видів, родів, сил та керівників регіональних управлінь.

*Що входить до функціональних обов'язків  
Радника/радниці та уповноваженого підрозділу з ґендерних питань?*

9 жовтня 2020 р. постановою КМУ № 930 про «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» затверджено Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

**Завдання старшого радника/радниці** Головнокомандувача ЗСУ з ґендерних питань – це формування ґендерної політики в інституції на стратегічному рівні.

Далі подаються функціональні обов'язки старшого радника/радниці, адаптовані до визначених для нього/неї завдань у ЗСУ:

1) бере участь у проведенні моніторингу:

- виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (у частині протидії дискримінації за ознаками статі або за кількома ознаками, однією із яких є стать);
- дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення ґендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів.

За результатами моніторингу вносить Головнокомандувачу Збройних Сил України / уповноваженим особам (координаторам) пропозиції щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

2) бере участь:

- у проведенні аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- у проведенні ґендерних аудитів, розробленні заходів, планів за результатами їх проведення, подає пропозиції щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до колективних договорів, угод;
- у підготовці тематичних та аналітичних доповідей, доповідних записок, рекомендацій з ґендерних питань, зокрема, з виконання міжнародних документів;

- у проведенні для працівників органу навчальних заходів (семінарів, тренінгів тощо) з підвищення ґендерної обізнаності;
- в інформаційно-пропагандистській діяльності щодо ліквідації усіх форм дискримінації за ознакою статі та організації заходів, спрямованих на формування ґендерної культури, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- у роботі консультативно-дорадчих органів, міжвідомчих робочих групах з ґендерних питань;

3) *консультує щодо:*

- врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів, зокрема стратегій розвитку, державних програм і планів, з урахуванням результатів ґендерного аналізу, визначення індикаторів для їх оцінювання у сфері компетенції органу;
- застосування позитивних дій з подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються в органі та їх припинення;
- шляхів запобігання та протидії дискримінації та насильству за ознакою статі;
- дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публікаціях, які розміщуються на офіційному вебсайті органу;

4) *вносить пропозиції щодо:*

- удосконалення статистичної та адміністративної звітності з урахуванням ґендерної складової;
- здійснення видатків із застосуванням ґендерного аналізу та ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі;

5) *забезпечує* нерозголошення відомостей під час опрацювання документів, які містять державну таємницю;

6) *виконує* спеціальні доручення Головнокомандувача Збройних Сил України відповідно до сфери відповідальності.

**Має право:**

- за дорученням представляти інтереси Головнокомандувача Збройних Сил України в інших підпорядкованих структурних підрозділах, підрозділах Генерального штабу Збройних Сил України, Міністерства оборони України з питань, що належать до його компетенції;
- за дорученням брати участь у контролі (перевірці) структурних підрозділів Апарату Головнокомандувача Збройних Сил України, Генерального штабу Збройних Сил України та установ безпосереднього підпорядкування відповідно до чинного законодавства з питань, що належать до напряму діяльності;
- готувати запити на отримання інформації від структурних підрозділів Апарату Головнокомандувача Збройних Сил України, Генерального штабу Збройних Сил України, Міністерства оборони України, органів військового управління Збройних Сил України з питань інформаційно-аналітичного забезпечення та відпрацювання звітних документів та використовувати отриману у встановленому порядку інформацію;
- вносити пропозиції щодо вдосконалення роботи уповноважених відділів з ґендерних питань;
- брати участь у нарадах;
- брати участь у заходах (зокрема міжнародних) з обміну досвідом з ґендерних питань.



**Для порівняння розглянемо роль радника/радниці з ґендерних питань у родах військ / у штабах місій та його функціональні обов'язки згідно з Директивою НАТО:**

- Надає технічні / функціональні рекомендації щодо ЖМБ, зокрема пов'язаного з конфліктом сексуального та ґендерно зумовленого насильства.
- Від імені командира забезпечує єдність зусиль та синхронність шляхом надання безпосередніх консультацій командній групі та співробітникам, а також стратегічного керівництва та рекомендацій пов'язаним штабам (у необхідних випадках).
- Встановлює та підтримує функціональні відносини з іншими радниками/радницями та координаторами/координаторками з ґендерних питань у вищих та нижчих штабах з метою забезпечення вертикальної синхронності дій радників/радниць з ґендерних питань.
- Встановлює та підтримує міжфункціональну координацію зі співробітниками/співробітницями штабу.
- Проводить та розповсюджує ґендерний аналіз, забезпечуючи, що ґендерний досвід жінок і чоловіків розглядається як частина поточної роботи із здобуття ситуаційної обізнаності та підтримки процесу планування операцій з відповідними висновками.
- Подає зовнішню та внутрішню функціональну звітність до штабу.
- Підтримує освіту та підготовку в межах установи.

У виконанні роботи радникам/радницям з ґендерних питань допомагають **контактні особи з ґендерних питань** – «очі і вуха радників/радниць з ґендерних питань на місцях». Контактні особи з ґендерних питань мають бути визначені у кожному підрозділі. Як правило, вони виконують подвійну функцію, відповідаючи за впровадження порядку денного ЖМБ та ґендерних питань у конкретному підрозділі.

**Розглянемо роль та функціональні обов'язки контактних осіб з ґендерних питань згідно з Директивою НАТО:**

- підтримує реалізацію ЖМБ, відповідні резолюції та інтеграцію ґендерного підходу в повсякденній діяльності персоналу та процеси на користь підрозділу чи операцій;
- підтримує функціональний діалог з мережею радників/радниць і контактних осіб, включаючи підтримку функції ґендерного аналізу, моніторингу та звітності; звіти в межах командного ланцюга;
- встановлює та підтримує міжфункціональну координацію серед персоналу підрозділу;
- є членом міжфункціональних робочих груп, особливо з питань планування;
- забезпечує експертний досвід щодо ґендерних перспектив на підтримку діяльності підрозділу або операції;
- проводить та розповсюджує ґендерний аналіз, гарантуючи, що ґендерний досвід жінок та чоловіків розглядається як частина поточної роботи з метою усвідомлення ситуацій та підтримки процесу планування операцій відповідними висновками;
- проводить збір даних про кризові райони та конфлікти (за наявності);
- забезпечує внутрішню та зовнішню функціональну звітність підрозділу або штабу операції. Забезпечує підтримку ґендерного навчання персоналу (включаючи навчання ключових лідерів, наставництво, інформування, інструктаж та тренінги для ґендерних координаційних центрів).

### **Вправа «Різниця між радниками/радницями та контактними особами з ґендерних питань»**

#### **Інструкція:**

ознайомтеся з функціональними обов'язками радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань. Проаналізуйте і визначте різницю у їх функціональних обов'язках для більш повного розуміння цих посад та більш відповідального підбору осіб для призначення на ці посади.

А також ці матеріали ви можете використовувати в підготовці внутрішніх організаційно-розпорядчих документів з метою інтегрування ґендерного підходу.

### **Радники/радниці та контактні особи з ґендерних питань**

Іноді радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань призначають з числа співробітників/співробітниць певної служби, іноді – залучають ззовні. Кожен з цих варіантів має свої сильні та слабкі сторони: залучені фахівці можуть бути здатні піднімати та вирішувати проблеми більш вільно, ніж особи з числа співробітників/співробітниць інституції; саме тоді особи, набрані з числа співробітників/співробітниць інституції, краще розуміють процедури, ієрархію та культуру інституції.

Тому практика показала, що ефективним є комплексне рішення: залучення цивільних радників/радниць на стратегічному рівні та призначення мережі координаторів з ґендерних питань з числа військовослужбовців/виць. Така схема є ефективним механізмом набуття спеціальних знань співробітниками організації та розширення їхніх можливостей з метою інтегрування ґендерної перспективи. Радники/радниці та контактні особи з ґендерних питань можуть виконувати роль каталізатора для ширших змін, надаючи інформацію щодо ґендерного підходу та важливості ґендерної рівності для виконання завдань та цілей організації, пояснюючи ці моменти та сприяючи їх реалізації.

*Разом з окремим уповноваженим відповідальним підрозділом з ґендерних питань усі ці посадові особи організують мережу, яка задіює всі рівні військового командування – стратегічний, оперативний та тактичний, а саме: уповноважена особа – координатор/ка, старший радник/ця, інші радники/ці, контактні особи з ґендерних питань.*

Щодо введення у штатні структури окремого уповноваженого ґендерного підрозділу, дуже часто ми стикаємося з опором керівників. І одним із аргументів, яким вони пояснюють свою позицію, є те, що вони не бачать і не розуміють обсягу питань для цього підрозділу. Тому корисно розглянути Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, що подане в Додатку 4.

### **Виклики щодо інституалізації ґендерної політики в СБО**

Декілька слів про сучасний стан процесу інституалізації ґендерної політики та виклики. Ґендерна політика в Україні в останні роки істотно розвинулась, зокрема і в прийнятті законодавчих актів із встановлення ґендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, але вистачає викликів і труднощів: іноді переважає спорадичність, непорозуміння і напруга серед ґендерних експертів і персоналу на всіх рівнях, спостерігаються перепони

в збереженні сталості застосування ґендерних підходів у діяльності центральних органів, що не сприяє збереженню інституціональної пам'яті та призводить до гальмування розвитку складових сектору безпеки і оборони відповідно до стандартів НАТО, одним із яких є дотримання принципу рівності.

Державна ґендерна політика часто стає заручником суб'єктивного сприйняття конкретних виконавців інституцій, підміни державного управління особистісним ставленням окремих керівників, зміни курсу в разі зміни керівників та знищення напрацьованого досвіду, домінує несерйозне ставлення до ґендерної політики, яка зазнає ударів несприйняття навіть не розпочавшись. А штатні ґендерні фахівці/фахівчині потрапляють у пастку «рекомендаційного характеру в реалізації ґендерної політики», що прискорює професійне емоційне виснаження співробітників/співробітниць ґендерних підрозділів, знищує мотивацію фахівців щодо подальшої роботи в цьому напрямі.

За умови відсутності в деяких інституціях складових інституціонального механізму, а саме: відсутності ґендерних радників/радниць, уповноважених окремих підрозділів з ґендерних питань, мережі фахівців/фахівчинь з ґендерних питань на місцях, упровадження ґендерного підходу має спорадичний або формальний характер.

Водночас радники/радниці та контактні особи з ґендерних питань часто зіштовхуються з проблемою обмежених ресурсів для вирішення усіх потенційних завдань, що стоять перед ними. Іноді керівники не бачать сенсу у введенні окремих штатних уповноважених підрозділів з ґендерних питань і залишаються працювати одні радники/радниці та/або відбувається злиття ґендерних підрозділів з іншими напрямками роботи, наприклад, із соціальною роботою, що є неефективним кроком назад для обох напрямів діяльності.

Ця проблема також актуальна для контактних осіб з ґендерних питань, оскільки їх ґендерний функціонал зазвичай додається до повного набору інших обов'язків. Досвід свідчить про те, що не можна очікувати від радників/радниць або контактних осіб з ґендерних питань ефективної роботи, коли в інституції продовжують застосовувати переважно неґендерно орієнтовані підходи в роботі.

*Ураховуючи специфічність та складність сприйняття державної ґендерної політики населенням і співробітниками державних органів, обов'язковим компонентом формування національного механізму ґендерної політики є формування ґендерної компетентності персоналу на системному рівні.*

*Багато роботи потрібно зробити для трансформації цінностей та поглядів, зміни ментальності персоналу, державних органів та сприйняття керівниками важливості ґендерної рівності завдяки підвищенню ґендерної обізнаності та формуванню ґендерної компетентності персоналу шляхом інституалізації ґендерної освіти, навчання і підвищення кваліфікації у частині підвищення ґендерної обізнаності особового складу.*

### **Рекомендації щодо покращення інституціонального механізму ґендерної інтеграції у ЗСУ**

Набутий досвід свідчить про те, що особи на цих посадах зможуть краще виконувати покладені на них завдання за дотримання таких умов.

Керівники повинні приділяти особливу увагу просуванню ґендерної рівності для успішної роботи інституції. Усе вище керівництво повинне визнати свою відповідальність за впровадження ґендерного підходу та просування ґендерної рівності і ставитися до роботи радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань серйозно і підтримувати її.

Радники/радниці та контактні особи з ґендерних питань повинні проходити підготовку з ґендерних питань у межах дії мандату інституції.

У радників/радниць та контактних осіб з ґендерних питань повинен бути чіткий опис посадових обов'язків: якими є їхні обов'язки, у яких випадках вони мають право втрутитися, а в яких – ні, а також кому вони підзвітні. Бо є загроза їх перевантаження «суміжними питаннями» у неформальному режимі, а не за інституціональним порядком.

Радникам/радницям та координаторам/координаторкам з ґендерних питань необхідні ресурси для виконання покладених на них завдань, зокрема, час та кадри. Їм також можуть знадобитися, наприклад, транспорт, комунікаційні ресурси та послуги перекладачів.

Завдяки вибудовуванню вертикального налагодження зв'язку між радниками/радницями та координаторами/координаторками з ґендерних питань не тільки забезпечується функціонування мережі професійної підтримки, але й відбувається обмін важливою інформацією та позитивними напрацюваннями в горизонтальній взаємодії.

Сьогодні багато чого робиться на шляху до впровадження принципу рівності, але без створення інституціональної спроможності для ґендерної інтеграції із системою радників/радниць, окремими уповноваженими підрозділами з ґендерної інтеграції, мережею уповноважених осіб – координаторів/координаторок та налагодженим механізмом координації між ними неможливо обійтися.

Це все дозволить відійти від формального підходу у вирішенні багатьох питань та досягнути сталості ґендерного підходу.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 5.5. Ґендерно чутливі комунікації у ЗСУ

Неодноразово в Путівнику ми торкалися тренду суспільних змін. Змінюється усе навколо: суспільство і держава, економічна і фінансові сфери, війни і безпекові виклики. Реформуються складові СБО і відповідно до змін у їх діяльності змінюються комунікації інституцій.

Поняття «стратегічних комунікацій» визначено у Воєнній доктрині України і Доктрині інформаційної безпеки України як «скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв’язків із громадськістю, військових зв’язків із громадськістю, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави».

### Вправа «Ґендерні аспекти мови»

#### Інструкція:

розгляньте подані три речення, які використані для опису однієї й тієї ж ситуації, але можуть викликати в читача зовсім різні образи.

Проаналізуйте свої відчуття.

### Таблиця «Ґендерні аспекти мови»

<p><b>З дискримінацією за ґендерною ознакою</b> Коли солдат іде в бій, його головне завдання – захистити жінок і дітей</p>	<p><b>Ґендерно нейтральна / без урахування ґендерного аспекту</b> Коли солдат іде в бій, його головне завдання – захистити мирних жителів</p>	<p><b>З урахуванням ґендерних аспектів</b> Коли солдати/тки йдуть в бій, їх головне завдання – захистити мирних жінок, чоловіків, дівчат, хлопців</p>
<p><b>Узагальнення:</b> навіть якщо більшість солдатів – чоловіки, а більшість цивільних осіб, відповідно, – жінки й діти, речення не припускає винятків із правила. Крім того, воно майже напевно ґрунтується на неперевіраних припущеннях</p>	<p><b>Зміцнення стереотипів:</b> деякі викладачі намагаються використовувати нейтральне формулювання, прагнучи бути ґендерно нейтральними. Однак більшість учнів, імовірно, будуть припускати, що солдати – це чоловіки, а цивільні – жінки</p>	<p><b>Заперечування стереотипів:</b> це формулювання може поставити під сумнів припущення учнів і представити повнішу картину ситуації. Усі учні повинні бачити себе в цьому більш точному описі</p>

Водночас з комплексністю ґендерної інтеграції застосування єдиної стратегії комунікацій передбачає формування ґендерної чутливості на всіх рівнях – стратегічному, оперативному, тактичному. Тому **важливо вибудовувати ґендерно чутливі комунікації, базуючись на повазі до принципів рівності до всіх комунікантів. Ґендерно чутливі**

**збройні сили повинні задовольняти конкретні потреби в безпеці кожну категорію населення.** Для цього необхідно вводити обов'язкове системне навчання з підвищення ґендерної обізнаності фахівців/фахівчинь підрозділів, що займаються стратегічними комунікаціями в інституції.

Одним із прикладних питань, яке дуже впливає на просування ґендерної рівності в збройних силах у цій сфері, є застосування фемінітивів у контексті, назвах посад, які обіймають військовослужбовці-жінки, у мові, у зверненнях до цих жінок, у журналістських сюжетах, статтях.

Важливим кроком у формуванні ґендерно чутливого мовного коду став наказ Міністерства економіки № 1574 від 18 серпня 2020 року «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010», у якому зазначено, що «при внесенні запису про назву роботи до кадрової документації окремого працівника, професійні назви робіт можуть бути адаптовані для означення жіночої статі особи, яка виконує відповідні роботи».

Утворення фемінітивів відбувається відповідно до пункту 4 параграфу 32 Українського правопису, схваленого постановою Кабінету Міністрів України № 437 від 22 травня 2019 року, у якому закріплено правомірність уживаності іменникових суфіксів -К-, -ИЦ-(Я), -ИН-(Я), -ЕС, за допомогою яких від іменників чоловічого роду утворюються іменники на означення осіб жіночої статі.

*«Насправді присутність фемінітивів у мові є маркерами ґендерної рівності в суспільстві. Якщо чоловік і жінка можуть виконувати однакові функції і нести однакову відповідальність у соціальній, державній, громадській сфері, це завжди відображено в мові. А в українському суспільстві, для якого демократичний устрій є типовим, фемінітиви в мові мають дуже давню традицію. Інша річ, що за радянський період у нас явно домінувала маскулінна політична культура, яка не потребувала забезпечення жіночими назвами. Але на сьогодні ми говоримо про ґендерну рівність і ґендерну справедливість, яка, відповідно, відобразиться у мові. У суспільствах, де ґендерна справедливість уже давно існує, це засвідчено в мові, принаймні в німецькій і польській точно».*

*Голова Національної комісії зі стандартів державної мови,  
Орися Демська*

**ґендерно чутливі комунікації повинні базуватися на стратегіях поступового реформування мови – фемінізації. Стратегія фемінізації мови – це послідовне вживання фемінітивів і відповідне уникання загального чоловічого роду та нейтралізації – послідовної нейтралізації граматичного роду, зокрема, завдяки збірним поняттям (студентство), словам спільного роду (суддя, бідолаха, невдаха, стиляга, трудяга), іншим лексичним засобам (аудиторія, когорта – замість читачі і читачки; людина, особа, колега).**

Такий процес фемінізації визначає жінок як значущу соціальну (професійну) групу і підвищує їх видимість у професії; руйнує стереотипи, оскільки окреслює спектр сфер, де жінки визнані як професіоналки; мотивує жінок брати участь у нових професійних сферах, раніше не притаманних їм.

Ці зміни означають офіційний дозвіл на внесення до установчих документів ЗСУ, а також щодо використання в офіційно-діловій мові ЗСУ вживання фемінітивів - іменників жіночого роду на позначення людини за професією, посадою чи видом занять, що є парними до іменників чоловічого роду.

**Відбуваються зміни в українській мові – а це означає, що прискорюються та полегшуються зміни ментальності української нації на шляху до рівності.**

**Вправа «Ґендерно чуйний контент»**

**Інструкція:**

розгляньте рекомендації щодо застосування ґендерного контенту. Проаналізуйте декілька ваших інформаційних матеріалів з точки зору ґендерного підходу.

**Таблиця «Рекомендації застосування ґендерної тематики»**

<b>Модель дизайну</b>	<b>Як застосувати ґендерну тематику</b>	<b>Приклад</b>
Мова/нарратив	Використання ґендерно коректної мови	Уникання використання «чоловічого» займенника «він»; побудова контенту, який адресований до всіх в аудиторії.
Зображення	Використання зображень як чоловіків, так і жінок	Вибір зображень жінок-лідерок. Почергова демонстрація зображень чоловіків і жінок однаковою мірою.
Інші мультимедійні елементи	Демонстрація відео із зображенням ґендерної перспективи	Використання думок не тільки чоловіків-експертів. Підготовка матеріалів експерток і використання їх як доказової бази.
Аналіз ситуації	Збалансованість у процесі аналізу / вивчення ситуації	Підбираючи ситуації для аналізу, вибрати ту, яка однаково стосується як чоловіків, так і жінок.
Питання	У процесі опитування використання мовних форм згідно з ґендерними особливостями респондентів	Уникання використання «чоловічого» займенника «він»; побудова контенту, який адресований до всіх в аудиторії.

### 5.6. Як боротися з опором

У цьому розділі повернемося до моделі «Управління змінами» Вільяма Бріджеса та розглянемо можливі причини опору щодо ґендерної інтеграції. Процес сприйняття змін людьми дуже неоднорідний. Оскільки організаційні зміни вимагають часу на реалізацію, то і ставлення людей змінюється у міру розгортання «змінних» подій. Про причини опору персоналу змінам написано багато.

*Що ж необхідно знати керівникові під час ґендерної інтеграції, враховуючи ці особливості?*

#### Зазначимо кілька важливих, ключових позицій.

1. Опір змінам неминучий. Безглуздо обурюватися і закликати «до корпоративної совісті».
2. Форми опору змінам істотно відрізняються одна від одної і залежать від того, чи сприймаються вони негативно або позитивно.
3. Опір може приймати явну або приховану форму. Прихований опір є більш небезпечним, бо його не можна виявити.
4. Те, що люди говорять, часто не збігається з тим, що вони насправді думають. Військовослужбовці рідко відчують себе комфортно, відкрито висловлюючи свої емоції з приводу ідей керівництва щодо майбутніх змін.

Усім, хто займається ґендерними питаннями, зрозуміла не з чуток складність просування цього напрямку державної політики. За роки впровадження ґендерного підходу виявлено **труднощі, які перешкоджають інтегруванню ґендерної складової до його сприйняття у середині інституцій:**

- відсутність політичної волі керівників та невизнання того, що ґендерний підхід має значення для ефективної діяльності збройних сил;
- недостатня пріоритизація ґендерних питань. Навіть, якщо сама організація заявила про своє зобов'язання в особі вищого керівництва, більшість персоналу не вбачає важливості цих питань;
- думка, що «ґендер про жінок». Однією з причин може бути те, що жінки більше займаються ґендерними питаннями;
- обмеження ґендерного підходу – ґендерні питання обмежуються певними темами (наприклад, жінки або сексуальне насильство);
- розмиття ґендерної перспективи – поверхневе або суто символічне включення ґендерних питань;
- спротив – ствердження, що діяльність інституції нейтральна щодо ґендера; посилення на відсутність коштів або часу для розгляду ґендерних питань;
- брак знань – ствердження, що ґендер не належить до певної теми;
- дискомфорт під час розгляду ґендерних питань.

**Для того, щоб знати, як реагувати на ці труднощі, потрібно зрозуміти їх причини. З досвіду ми виділили такі причини труднощів:**

- **брак знань або обізнаності** – можливо, найважливіша основоположна проблема. Лідер, якому бракує належного розуміння або усвідомлення, що ґендер не є «жіночою проблемою», швидше за все, призначить особу, відповідальну за це «особливе питання» жінку зі свого найближчого оточення;



- **недостатня пріоритизація ґендерних питань.** У деяких випадках персонал може не бачити зв'язку ситуації з ґендером. Наприклад, може мати місце таке припущення, що, якщо жінки не були присутні в місії, яка відбулась, у цьому випадку не може бути ґендерних питань. Хоча, насправді, це ситуація із масштабним ґендерним виміром, оскільки жінки були повністю виключені (або їх присутність не була задокументована);
- **дискомфорт у зв'язку з ідеєю інтегрування ґендерних питань** може виникати не тільки через брак знань, але й через відсутність навичок або через відчуття, що ставлять під сумнів ідентичність та переконання людини. Розгляд ґендерних тем кидає виклик власним стереотипам викладача/ки та його/її розумінню ґендерних питань, які вони можуть бути не готові «піддати сумніву».

Вимога щодо використання інтерактивних методів трансформаційного навчання може змусити викладачів почуватися незручно через побоювання, що вони втратять контроль над своїми аудиторіями.

*Виявлення основних проблем передбачає можливість розробити більш різнопланові та спеціалізовані заходи реагування на конкретні проблеми. Заходи реагування повинні включати, якщо це доречно у відповідній ситуації, поєднання стимулів та інструментів для реагування на проблему.*

**Розгляньмо декілька конструктивних заходів реагування, які можуть застосовуватися різними суб'єктами, поєднуючи різні інструменти – обізнаність, знання та навички.**

**Експерти/експертки з ґендерних питань** – відіграють важливу роль у підвищенні ґендерної обізнаності різних категорій персоналу, підвищують обізнаність на всіх рівнях, допомагають заповнити будь-які прогалини в знаннях та навичках, консультують з ґендерних питань, діляться профільним досвідом, проводять інструктажі. Проводячи ґендерний аналіз, вони визначають, чи враховані в конкретній ситуації або навчальній програмі ґендерні питання, та демонструють присутність дискримінації або привілеїв.

**Розробники/розробниці навчальних програм** – роблять інтеграцію ґендерної складової відповідальністю кожного. Несуть відповідальність за включення вимог національної та міжнародної політики та директив до навчальних програм, а також за забезпечення виділення достатньої кількості ресурсів для інтеграції ґендерних питань. Забезпечують ставлення до цієї теми як до «наскрізного» питання.

**Лідери/лідерки** – стимулюють розвиток досвіду з ґендерних питань та відповідну інтеграцію, надають приклад формальними і неформальними методами. Формально лідери/ки забезпечують серед критеріїв для набору та посадового підвищення персоналу наявність ґендерної компетентності. У неформальному ключі лідери/ки слугують живим прикладом, життєвими історіями з власного досвіду, власними діями і словами демонструють прихильність установи інтегруванню ґендерного підходу в діяльність ЗСУ.

**Чоловіки** – важливе залучення чоловіків поряд с жінками до просування ґендерної рівності в ЗСУ.



## Розділ 6. Перші кроки у впровадженні ґендерного підходу в діяльність МОУ та ЗСУ

### 6.1. Оцінка ґендерного впливу на МОУ та ЗСУ

На перший план у впровадженні ґендерного підходу виходить зазвичай ґендерний аналіз реального стану ґендерної чутливості інституції загалом та вивчення ґендерної проблематики за окремими напрямками діяльності, якою у цьому випадку є оцінка ґендерного впливу.

**Оцінка ґендерного впливу** – процес визначення прямого чи опосередкованого впливу (позитивного, негативного чи нейтрального), коротко- та довгострокових наслідків реалізації державної політики на становище різних груп жінок і чоловіків, який дає змогу своєчасно усунути диспропорції та ґендерну нерівність.

Водночас, звертаючи увагу на врахування потреб цих груп, автоматично аналізують чинники, які впливають на психологічний стан особового складу, тобто вплив на них проблемних питань усіх напрямів забезпечення, реалізації прав військовослужбовців та соціального захисту.

На наступному етапі формується План заходів із забезпечення усебічної ґендерної інтеграції, що підвищує оперативну ефективність ЗСУ шляхом забезпечення реалізації прав і свобод військовослужбовців.

Завдання оцінки ґендерного впливу полягають у:

- всебічній оцінці потреб військовослужбовців (у побутовому, правовому, соціальному полі),
- оцінці відповідності правових та політичних основ практичної реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у ЗСУ;
- оцінці інституціонального механізму для ґендерної інтеграції у ЗСУ (включаючи впровадження та контроль);
- оцінці стану врахування ґендерного підходу у ЗСУ, успіхів, проблем та прогалин у його реалізації;
- наданні рекомендацій щодо створення системних підвалин реалізації ґендерної інтеграції у реформуванні ЗСУ.

Методологія оцінки ґендерного впливу, як правило, містить забезпечення істотної відповідальності шляхом підвищення ґендерної обізнаності учасників оцінки, актуалізації важливості впровадження принципу рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, проведення моніторингу ґендерно чутливих проблем у МОУ/ЗСУ з визначенням причин їх виникнення та способів їх подолання; ознайомлення з інструментами впровадження ґендерного підходу та проведення ґендерної оцінки діяльності МОУ/ЗСУ.

**Вправа «Оцінка стану ґендерної інтеграції:  
успіхи, виклики та прогалини в реалізації»**

**Інструкція:**

ознайомтесь з деякими позиціями щодо «Оцінки стану ґендерної інтеграції у ЗСУ», яка здійснюється за загальноприйнятими напрямками та показниками, що рекомендовані ДКАФ. Оцініть кожен напрям, що наданий нижче, його успіхи, виклики і прогалини стосовно повноти його реалізації. Можливо, Ви додасте якусь відсутню інформацію або заперечите запропоновану позицію.

**1. Законодавство, політика та планування.**

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

**2. Відповідальність і контроль.**

Скарги на персонал, що працює у збройних силах.  
Внутрішній та зовнішній контроль.

**3. Інституційна культура.**

Розуміння ґендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками.  
Лідерство та публічні виступи.

**4. Ефективність діяльності.**

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

**5. Персонал.**

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

**6. Відносини з громадою**

Громадська думка  
Співпраця та консультації з населенням.

Головне в цій вправі – зрозуміти суть інструменту «Оцінка ґендерного впливу» і наступного разу бути готовими провести такий аналіз самостійно.

## 1. Законодавство, політика та планування

### *Успіхи*

Останні декілька років стали, справді, багатими на прийняття нормативно-правових актів щодо усунення юридичних бар'єрів у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби на загальнодержавному рівні відповідно до міжнародних норм і стандартів.

Відкриті практично всі посади для жінок-військовослужбовців на виконання принципів недискримінації за ознакою статі та міжнародних зобов'язань України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби.

Верховна Рада України, прийнявши Закон про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях № 2523-VIII від 06.09.2018, внесла відповідні зміни в Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу», якими скасовано обмеження для жінок щодо направлення у відрядження і проходження зборів, проголошено рівний доступ до посад і військових звань та зрівняно граничний строк укладення контракту. Закон вносить зміни в Статут внутрішньої служби скасуванням обмеження щодо призначення жінок до складу добового наряду. Триває процес узгодження внутрішніх нормативно-правових актів із Законом.

Щодо інституційних політик, процедур та їх координації, для впровадження НПД у МОУ створено робочу групу (рішення Міністра оборони від 28.04.2016 № 7346/з/1), до складу якої входять представники структурних підрозділів МОУ та ГШ ЗСУ, а також інститутів громадянського суспільства загальною чисельністю 26 осіб. Її діяльність організовано відповідно до Плану МОУ з виконання ЖМБ, у якому визначено: координацію діяльності суб'єктів взаємодії, удосконалення нормативно-правової бази, зокрема у сфері військової освіти, підвищення ґендерної обізнаності особового складу та сприяння кар'єрному зростанню жінок-військовослужбовців і цивільного персоналу, досягнення Цілі партнерства Україна-НАТО G 0013 «Ґендерні перспективи», інформування особового складу щодо впровадження ґендерної політики у військовому середовищі, запобігання конфліктам та насильству, логістичне забезпечення жінок-військовослужбовців та інші. Зазначений документ спрямований на комплексну, багатовекторну діяльність МОУ щодо впровадження ґендерного підходу в життєдіяльність військ (сил) для створення гарантій забезпечення рівних прав та можливостей особового складу незалежно від статі.

У ГШ ЗСУ створено також робочу групу з досягнення Цілі партнерства Україна-НАТО G 0013 «Ґендерні перспективи», що зафіксована в Переліку основних заходів досягнення цілей партнерства в МОУ та ЗСУ на 2018-2019 роки під головуванням начальника Головного управління морально-психологічного забезпечення ЗСУ.

### *Виклики та прогалини*

Водночас наявність планів у МОУ та ГШ ЗСУ не відмінює необхідності інтеграції ґендерного компонента в схему реалізації СОБ. А це б дозволило розглядати ґендерну рівність як частину реформи для усього СБО. Спостерігаються проблеми з координацією впровадження ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ і, як наслідок, з впровадженням ґендерних питань до повсякденної діяльності МОУ, ЗСУ їм не приділяється достатньо уваги на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях.

Хоча є дані проте, що Головним оперативним управлінням ГШ ЗСУ повинна враховуватися ґендерна складова під час планування операцій або діяльності згідно з Настановами з оперативної роботи штабів, але ми не змогли більш ретельно ознайомитися з цим процесом. Очевидно, що це питання наразі вивчається, оскільки в Переліку заходів досягнення цілей партнерства в МОУ та ЗСУ на 2018–2019 роки пункт щодо включення ґендерної експертизи в етапи планування, виконання й оцінки операцій заплановано здійснити до кінця 2019 року.

Залишається також необхідність узгодження внутрішніх документів МОУ та ЗСУ зі змінами в Законах та виключення дискримінаційної мови та положень.

Щодо жінок-військовослужбовців обмеження декількох посад офіцерського складу поки що залишаються, хоча в більшості країн світу не існує заборон на професії для жінок, зокрема у сфері військової служби, а випадки заборони та обмеження реалізації прав жінок вважаються дискримінаційними. Ці норми закріплені в декількох міжнародних документах з прав людини, а саме: у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті з громадянських та політичних прав, Міжнародному пакті з економічних, соціальних та культурних прав. Усі вони не поділяють заборони працювати жінкам чи чоловікам у тих чи інших професіях.

Коли інституція забороняє жінкам певні види робіт, обґрунтовуючи це турботою про їхнє репродуктивне здоров'я, вона визнає і створює вищу цінність «жінки як матері» і упосліджує жінку як робітницю. Положеннями ч. 1 ст. 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» передбачено, що військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України, іноземців та осіб без громадянства, пов'язаній із обороною України, її незалежності та територіальної цілісності. Отже, основними критеріями для можливості проходження військової служби за контрактом є придатність за станом здоров'я і віком та професійність, що полягає у наявності відповідних знань, вмінь і навичок виконання службових та бойових завдань. А дієві гарантії у сфері захисту репродуктивного здоров'я жінок та охорони материнства, що відповідають міжнародним стандартам мають бути закріплені на рівні спеціального законодавства.

Залишається узгодити перелік ВОС з тими спеціальностями, на які готують ВВНЗ.

## 2. Відповідальність і контроль

### Успіхи

Щодо скарг на персонал та процесів із запобігання і реагування на випадки ґендерної дискримінації та сексуальних домагань, то протягом 2020 року такі відсутні.

Важливим механізмом зовнішнього контролю над МОУ та ЗСУ залишається ВР, її комітети та члени (через слухання, моніторинг тощо), Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Урядова уповноважена з ґендерних питань, громадські ради, утворені постановою Кабінету Міністрів України.

Щодо механізмів внутрішнього контролю МОУ та ЗСУ, то ці структури звітують про реалізацію НПД перед Міністерством соціальної політики, яке складає річний звіт для

КМУ. Та існують декілька документів, що регламентують реалізацію заходів з ДЦК над МОУ та ЗСУ.

З метою удосконалення питання обліку та звітності (з розбивкою даних за статтю, військовим званням, цивільним персоналом) щодо підготовки фахівців у ґендерній сфері, опрацьовано директиву «Про затвердження змін до Табеля термінових донесень ЗСУ з кадрових питань та підготовки військових фахівців» з метою відображення відповідних облікових даних фахівців у ґендерній сфері. У зазначеній директиві визначено нову форму обліку статистичних даних щодо жінок-військовослужбовців, а саме передбачається ведення окремого обліку щодо жінок, які мають дітей віком до 18 років; беруть участь в ООС; мають статус учасниці бойових дій; перебувають у соціальній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; перебувають у соціальній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку. Дані формуватимуться з розбивкою за категоріями військовослужбовців щоквартально. Інші дані, звичайно, збираються, як правило, за зовнішніми запитами інших структур чи зацікавлених осіб окремими дорученнями та розпорядженнями.

### **Виклики та прогалини**

Розглянемо виклики щодо ґендерної дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці в ЗСУ.

Залишаються поширеними прояви ґендерної дискримінації та сексуальних домагань щодо жінок у військових підрозділах, а також у ставленні до жінок усе ще часто спостерігаються пережитки минулого, такі як патріархатна культура стосунків, посадова дискримінація, відсутність належних соціально-побутових умов, прояви сексизму. Хоча неможливо встановити кількість працівниць, які піддаються дискримінації та потерпають від сексуальних домагань щороку, але є достатньо неофіційних підтверджень актуальності даної проблематики та епізодичні офіційні докази того, що вони широко поширені в армії.

Щодо сексуальних домагань панують погляди, що жінки самі винні в сексуальних домаганнях, що чоловіки можуть зазнати домагань з тією ж вірогідністю, що і жінки. Поодинокі скарги закінчуються часто звинуваченням та травлею жертви, безкарністю звинуваченого, що не сприяє появі офіційних скарг. Несприйняття цієї проблематики як проблеми залишає заходи із запобігання або реагування на них без уваги. Крім того, відсутні формалізовані процеси подання скарг. Отже, більшість опитаних визнають це проблемою, але в такому випадку або відмовляються подавати офіційну скаргу, або не знають про те, як подавати таку скаргу.

Тож дані про скарги на персонал ЗСУ щодо ґендерного насильства та сексуальних домагань фактично відсутні. А чимало людей не визнають цих проблем, тим більше, що ці проблеми потребують вирішення, апелюючи до відсутності офіційних скарг. Отже, насильству за ознакою статі як на робочому місці, так і проти цивільних осіб, що здійснюється персоналом ЗСУ, досі не було приділено великої уваги.

Одним з можливих пояснень такої ситуації є традиційна «нормалізація» сексуальних домагань, обмежене розуміння того, що є ґендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями. Як наслідок, відсутня інформація про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також конкретні механізми звітування про сексуальні домагання

та механізми подання, реагування та захисту прав жінок-військовослужбовців щодо ґендерної дискримінації та сексуальних домагань. Також існують труднощі з доказами, особливо, коли сексуальні домагання відбуваються без свідків, що може ускладнити його доведення за допомогою підкріплювальних фактів.

Законодавство, внутрішні документи та юридична практика щодо переслідування насильства за ознакою статі є недосконалим, суперечливим і не узгодженим з міжнародними стандартами та практикою і потребують змін або скасування, щоб сприяти ґендерній рівності в установах ЗСУ.

Щодо зовнішнього демократичного контролю над МОУ та ЗСУ, то ці інструменти не завжди застосовуються, а їх систематичність та ефективність можуть бути збільшені. Тому залишаються актуальними рекомендації щодо посилення контролю над реалізацією НПД і реформуванням ЗСУ, зокрема щодо принципу рівних можливостей для чоловіків і жінок. Повноваження громадських рад та їх здатність ефективно забезпечувати нагляд є обмеженими. Ситуацію можна поліпшити, збільшивши їх повноваження та роз'яснивши їх роль та обов'язки.

Під питанням також розробка внутрішньої системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу ґендерної інтеграції на ефективність діяльності ЗСУ, включаючи не тільки кількісні статистичні дані, а й якісні показники.

### 3. Інституційна культура

#### *Успіхи*

Щодо розуміння ґендерних проблем та відносин між співробітниками-чоловіками та жінками всередині груп жінок і чоловіків спостерігається тенденція щодо посилення розуміння ґендера в ЗСУ, більш відкритого обговорення ґендерних питань у суспільстві завдяки реформам з нарощування потенціалу та ініціативам уряду, громадянського суспільства, неурядовими та міжнародними організаціями.

#### *Виклики та прогалини*

Залишається усе ще обмежене концептуальне розуміння ґендерних питань серед працівників МОУ та особового складу ЗСУ на всіх рівнях, зокрема серед керівників, що віддзеркалюється на досить формальному підході у вирішенні ґендерних питань, що ускладнює нарощування спроможності, прояви лідерства та загальної інтерналізації, що виражається, зокрема, у відсутності на сьогодні радників/радниць – експертів/експерток з ґендерної інтеграції. Хоча деякий персонал усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу ґендерної рівності, але все ще є незначне сприйняття, або його зовсім немає щодо того, чому ґендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі.

Щодо сексуальних домагань панують погляди, що жінки самі винні в сексуальних домаганнях, що чоловіки можуть зазнати домагань з тією ж вірогідністю, що і жінки. Поодинокі скарги закінчуються часто звинуваченням та травлею жертви, безкарністю звинуваченого, що не сприяє появі офіційних скарг. Несприйняття цих питань як реальної загрози залишає їх без уваги. Крім того, відсутні формалізовані процеси подання скарг. Отже, більшість опитаних співробітників/співробітниць визнають це проблемою, але в такому випадку або відмовляються подавати офіційну скаргу, або не знають про те, як подавати таку скаргу.



## 4. Ефективність виконання

### *Успіхи*

У МОУ визначено уповноважену особу / координатора – один із заступників міністра та підрозділ – Департамент соціального та гуманітарного забезпечення МОУ.

У ЗСУ в серпні 2020 року призначено штатну радницю Головнокомандувача ЗСУ з ґендерних питань та ведеться активна робота щодо розбудови мережі штатних радників/радниць з ґендерних питань, контактних осіб з ґендерних питань та створення постійної координаційної робочої групи з ґендерних питань серед органів військового управління та структурних підрозділів ГШ ЗСУ. У ГШ ЗСУ визначено відповідальний підрозділ – Головне управління морально-психологічного забезпечення ЗСУ та ґендерну радницю з ґендерних питань на громадських засадах. Визначено також радників/радниць керівників закладів освіти та установ культури з ґендерних питань на громадських засадах – 19 осіб.

Здійснюється підвищення ґендерної обізнаності особового складу в системі підготовки військовослужбовців у навчальних центрах, а саме: у Курсі лідерства сержантського складу (на всіх рівнях), у Курсі ЦВС, у правовій підготовці військовослужбовців, в окремих тренінгах ad-hoc міжнародних та громадських організацій.

У Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського проводяться окремі заняття за темами: «Ґендерна політика в збройних силах НАТО», «Ґендерні аспекти концепції усталеного суспільства та ґендерна політика в Збройних Силах (за досвідом НАТО)», «Ґендерна компетенція як складова військово-професійної етики керівника». Розроблено курс підвищення професійного рівня та розвитку лідерських якостей жінок-військовослужбовиць (114 год.). У навчально-науковому центрі міжнародної миротворчої діяльності НУОУ проводяться заняття з ґендерної тематики в галузі міжнародних операцій з підтримання миру та безпеки, а також за вимогами НАТО та ООН слухачі проходять онлайн-курс «NATO Gender Perspective», «Prevention of harassment, sexual harassment and abuse of authority in the workplace».

Два вищих заклади освіти – Національний університет оборони України імені Івана Черняховського та Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка брали участь у пілотному проєкті ООН Жінки в Україні щодо впровадження ґендерного підходу до системи підготовки і підвищення кваліфікації особового складу сектору безпеки і оборони.

Розроблено програми та проводиться навчання з питань установалення миру, примирення, посередництва, цивільно-військового співробітництва та участі в миротворчих процесах для жінок, які залучаються до проведення безпосередніх заходів урегулювання конфліктних та кризових ситуацій, участі в складі миротворчого персоналу та контингенту.

Розповсюджено 18000 Індивідуальних інформаційних карток військовослужбовця серед особового складу з визначенням понять «ґендерна рівність», «сексуальні домагання», переданих ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр».

### *Виклики та прогалини*

Впровадження ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ покладено на визначені відповідальні підрозділи як додаткове навантаження на їх основний функціонал, що зумовлює

недостатню підготовленість фахівців/фахівчинь, несистемний характер роботи та відбивається на якості процесу.

Радник/радниця з ґендерних питань Міністра оборони України відсутній. Залишається відсутньою системна інтеграція ґендерних питань у ґендерні тренінги структурних підрозділів, не вистачає внутрішніх фахівців – ґендерних тренерів для проведення навчальних заходів.

Також немає єдиного підходу до тлумачення ґендерної політики та визначень з-поміж закладів освіти та навчальних центрів, слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, повсякденною роботою установ та загальним розвитком, реформуванням цих установ.

### 5. Персонал

#### *Успіхи*

Кількість жінок-військовослужбовців у ЗСУ активно збільшується в останні роки.

На сьогодні проходять військову службу більше 31 389 військовослужбовців-жінок із яких близько 10 % від загальної чисельності військовослужбовиць перебувають в ООС.

Було внесено відповідні зміни щодо декретної відпустки, які гарантують, що період такої відпустки зараховується до стажу служби.

Військові виші мають умови для того, щоб жінки вступали до них, училися, отримували первинні офіцерські звання і розпочинали офіцерську кар'єру.

На урядовому комітеті схвалено мінімальну норму 15 % щодо участі жінок-військовослужбовців у складі міжнародних миротворчих місій, але діє ця норма поки що при відборі кандидатів для підготовки національного персоналу.

Триває робота зі створення належних умов для комфортної служби, зокрема і в зоні ООС. Коштом бюджету МОУ на 117 військових об'єктах вжито необхідних заходів, які відповідають санітарно-гігієнічним потребам жінок і чоловіків. Тривають зрушення у забезпеченні жінок формою та взуттям.

#### *Виклики та прогалини*

Незважаючи на збільшення кількості жінок у ЗСУ (це більше пов'язано із збільшенням кількості заявниць, ніж з цілеспрямованими заходами кадрових структур), відсутня інформація про розвиток ґендерних процедур набору та утримання персоналу, відсутня або недостатня підтримка щодо підвищення потенціалу жінок та наставництва, які б сприяли розвитку їх спроможності та лідерству в цій сфері. Унаслідок цього й через ґендерні стереотипи та дискримінацію серед особового складу жінки рідко призначаються на найвищі керівні посади та значно рідше просуваються по службі, ніж чоловіки.

Жінки перебувають у невідповідному положенні, беручи на себе майже повністю відповідальність за дітей, саме тоді, коли чоловіки не використовують своє право на відпустку по догляду за дитиною та можуть повністю зосередитися на своїй кар'єрі. Актуальні питання щодо можливості поєднувати сімейне життя з кар'єрою через великі обсяги роботи та тривалий робочий день. Не спостерігається розвитку ґендерних політик

щодо співвідношення праці, приватного життя та підтримки як жінок, так і чоловіків із сім'ями. Це має вирішальне значення для поліпшення умов життя обох статей.

Щодо існування та роботи жіночих мереж у ЗСУ або інших механізмів підтримки, де жінки можуть ділитися досвідом і механізмами подолання негативних наслідків, дані відсутні.

Залишаються ще проблеми в підходах до врахування потреб військовослужбовиць: форменого одягу, його відповідності анатомо-фізіологічним особливостям жінок. Однією із незручностей для служби військовослужбовиць залишається поки що невідповідність обладнання, окремих туалетів та душових кімнат, а також санітарно-гігієнічних продуктів, незважаючи на те, що проводиться велика робота в цьому напрямі.

Залишаються ще неузгодженості в багатьох соціальних питаннях щодо усунення дискримінаційних норм як для жінок, так і для чоловіків, що створює певну напругу серед особового складу, наприклад:

- можливість для особового складу та цивільних працівників обох статей безперешкодно брати відпустку по догляду за дитиною, лікарняні з причини хворого члена сім'ї в особливий період;
- можливість безперешкодно брати академвідпустку у зв'язку із вагітністю (без відшкодування коштів за навчання) курсанткам;
- можливість офіційно оформляти гнучкий графік роботи;
- переведення вагітних військовослужбовиць на легку працю;
- наявність або відсутність норми про зобов'язання військовослужбовиць не вагітніти або не виходити заміж певний час?
- можливість відмови від відрядження для жінки, у якої є дитина до 14 років в особливий період, і відсутня можливість для чоловіків-військовослужбовців у подібній ситуації;
- можливість звільнення для жінки, у якої є дитина до 18 років, в особливий період і відсутня можливість для чоловіків-військовослужбовців у подібній ситуації;
- дискримінаційний механізм відрахування вагітних курсанток ВВНЗ тощо.

### 6. Відносини з громадою

#### *Успіхи*

Налагоджена співпраця з ключовими міжнародними та громадськими організаціями, які займаються ґендерними питаннями в СБО та ґендерним навчанням особового складу.

#### *Виклики та прогалини*

Існує потреба в систематичних соціальних дослідженнях, опитуванні громадської думки незалежними структурами щодо іміджу ЗСУ серед громадян України. Докладніше ситуація зі співпрацею та консультаціями МОУ, ЗСУ з громадянським суспільством розглядається в іншому розділі цього документа.

### **Висновки щодо оцінки стану впровадження ґендерної інтеграції та пропозиції щодо вирішення проблемних питань, що впливають на психологічний стан військовослужбовців ЗСУ, та рішення «служити або звільнитися».**

Незважаючи на виклики та прогалини, що виявлені в оцінці, керівництвом МОУ та ЗСУ зроблено вже досить багато на шляху до впровадження принципу рівності, але попереду ще дуже багато роботи щодо створення інституційної спроможності для ґендерної інтеграції із системою радників/радниць, уповноваженим підрозділом з ґендерної інтеграції, мережею відповідальних осіб, зі стратегією ґендерної рівності (узгодженої із СОБ) та налагодженим механізмом координації, моніторингу, оцінки та звітності, що дозволить відійти від формального підходу у вирішенні багатьох питань.

#### **Ґендерні питання в оборонній реформі**

Ґендерна рівність не розглядається як частина реформи СБО лідерами цього сектору, і, як наслідок, вона не була інтегрована в схему реалізації СОБ. Через це ґендерні питання не включено до повсякденної роботи МОУ та ЗСУ, їм не приділяється достатньо уваги на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях. Незважаючи їх відсутність у СОБ, існує чимало можливих вихідних даних до ґендерної рівності за п'ятьма стратегічними цілями цього Бюлетеня (Підрозділ 8.9).

#### **Координація та стратегічне планування**

Створення робочих груп порядку денного ЖМБ в МОУ та ЗСУ заклали основу для подальших зусиль, спрямованих на просування ґендерної рівності в цьому секторі. Незважаючи на це, усе ще присутня обмежена координація у питаннях реалізації планів дій у питаннях ЖМБ. Положення у планах дій щодо ЖМБ досі ще не були включені до відомчих політик, стандартних робочих процедур та правил. Отже, деякі документи, процеси та політика суперечать принципу ґендерної рівності.

#### **Спроможність, лідерство та інтерналізація**

Існує обмежене концептуальне розуміння ґендерних питань особового складу МОУ та ЗСУ. Хоча деякий персонал усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу ґендерної рівності, але все ще є незначне сприйняття, або його зовсім немає щодо того, чому ґендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі.

Немає системної інтеграції ґендерних питань у заходи з розбудови спроможностей та в тренінги в ЗСУ, а також немає єдиного підходу до тлумачення ґендерної політики та визначень з-поміж закладів освіти та навчальних центрів.

Інституції не мають необхідних можливостей та досвіду для просування ґендерної рівності на стратегічному, операційному та тактичному рівнях. Однією з основних причин цього є відсутність належного керівництва та інституційних спеціалізованих структур, спрямованих на досягнення ґендерної рівності.

#### **Підбір персоналу, утримання та заохочення особового складу**

Недостатній розвиток ґендерної політики, ґендерних процедур набору та утримання персоналу призводить до того, що жінки мають невелику підтримку або їх не підтримують у розвитку їхньої спроможності і лідерства. Унаслідок цього й через ґендерні стереотипи та дискримінацію у СБО жінки рідко призначаються на найвищі керівні посади та значно

рідше просуваються по службі, ніж чоловіки. Тим не менш, запроваджено певні позитивні заходи, які могли б пришвидшити зростання кар'єрних можливостей для жінок.

У ЗСУ, поряд з множинною дискримінацією військовослужбовців на державному рівні, при чому чоловіків і жінок за різними параметрами, існує численна кількість внутрішніх організаційно-розпорядчих актів заборонно-обмежувального характеру.

Необхідно переглянути підхід до роботи з особовим складом у ЗСУ, інакше ми будемо далі втрачати мотивацію людей та самих людей як в прямому, так і в переносному сенсі! Необхідно зробити так, щоб військовослужбовців не потрібно було обмежувати і забороняти, контролювати, озвучувати кожну задачу і контролювати їхні дії? Необхідно вчити майбутніх командирів і командирок будувати сильну команду, а відповідно, піклуватися про психічне здоров'я кожного/ї військовослужбовця/виці.

Для цього нам потрібно:

- налагодити систему управління персоналом, щоб усі дії керівників були зрозумілими, регулярними й ефективними;
- налаштувати ефективну HR-функцію, щоб наймати кращих кандидатів, мотивувати з грошима і без;
- побудувати організаційну структуру і взаємодію співробітників. Тоді всі будуть розуміти своє місце в структурі, знати свої обов'язки й очікувані результати роботи (зараз часто функції перекладаються на інші, суміжні служби);
- створити корпоративну культуру і розвивати лідерський потенціал командирів. Це допоможе поліпшити моральний клімат у командах/підрозділах і позбавить деструктивних настроїв.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Пропонуємо покрокову інструкцію побудови сильної команди.**

**Крок 1. Створення організаційної структури**

*Це, зрозуміло, розподіл посад, обов'язків, підпорядкування, відповідальності.*

**Крок 2. Приплив правильних людей у компанію**

*Поставити в пріоритет відповідність кандидатів за особистісними якостями.*

**Крок 3. Система вступної адаптації**

*Більшість людей не вміють ні якісно навчатися самі, ні навчати інших. Необхідно зробити цей процес автоматизованим і передбачуваним.*

**Крок 4. Система матеріальної мотивації**

*Підлеглі очікують зарплату не тільки не нижчу за ринкову, а підвищену через складність роботи. Вони повинні розуміти, з чого складається їхня зарплата, як вона розраховується і як вони можуть вплинути на її зростання.*

**Крок 5. Система нематеріальної мотивації**

*Немонетарні пільги працюють і заряджають навіть краще, ніж монетарні. Похвала, нагороди, визнання, делегування повноважень, кар'єрний ріст і багато інших інструментів. Усе це підвищить зацікавленість персоналу у результатах компанії.*

**Крок 6. Оцінка і розвиток персоналу**

*Взяти під контроль процес розвитку компетенцій персоналу і діяти по циклу: оцінка компетенцій – планування – розвиток – оцінка.*

**Крок 7. Корпоративна інституційна культура**

*Це повітря, яким дихає уся команда. У більшості структур вона некерована. Перетворювати її на керований процес, щоб не допускати негативу і деструктивної поведінки.*

**Крок 8. Стратегія розвитку**

*Виробляти в командах менталітет «ми будуємо будинок» замість «я кладу цеглу».*

**Дискримінація, сексуальні переслідування та сексуальне насильство**

Згідно з дослідженням дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок мають місце в ЗСУ як і в інших арміях світу, незважаючи на те, що є чимало людей, які не визнають, що дискримінація за статтю та сексуальні домагання на робочому місті є проблемою, яка потребує вирішення.

Відповідно до виявлених фактів недосконалості, суперечливості і неузгодженості з міжнародними стандартами та практикою процедур розслідування сексуальних домагань, у збройних силах слід розробити внутрішні інструкції щодо механізму реагування на подібні випадки та врахувати варіанти:

- можливість подавати скарги на сексуальні домагання на робочому місті не за субординацією;
- можливість подавати скарги в цивільну поліцію, нейтральну структуру чи нейтральній особі;
- захист скаржників від недружніх дій проти них з боку керівництва структури чи організації.

Важливо включити питання сексуальних домагань до оцінки ризиків на робочому місці та забезпечити наявність безпечних, справедливих та ефективних процедур повідомлення та подання скарг. Ці процедури повинні бути чітко роз'яснені та передбачати захист від вчинення тиску, зокрема завдяки відповідним вимогам щодо дотримання конфіденційності.

Важливо розробити і затвердити внутрішній документ з визначенням таких положень:

- спосіб подання скарги;
- спосіб підтвердження подання скарги;
- права особи (осіб), проти якої (яких) подається скарга;
- процес проведення розслідування;
- способи отримання заявниками і звинувачуваними інформації про розслідування і етапи процесу розслідування.

Важливо вдосконалити звітність про випадки сексуального насильства з охопленням інформації про: кількість потерпілих, які звернулися; кількість жінок і дівчат, яких було спрямовано до суб'єктів надання допомоги; кількість кримінальних проваджень, матеріали яких передано до суду, тощо.

Обов'язково створити Кодекс етичної поведінки військовослужбовців у ЗСУ, який чітко визначить та заборонить сексуальні домагання. Чітко зазначити неприйнятність порушень поведінки та визначити відповідні наслідки та дисциплінарні заходи.

Ще більше роботи потрібно зробити для зміни ментальності особового складу та сприйняття керівниками важливості ґендерної рівності в МОУ, ЗСУ, завдяки підвищенню ґендерної обізнаності та формуванню ґендерної компетентності персоналу через інтерактивне навчання та консультації. Важлива профілактика запобігання сексуального насильства на робочому місці, зокрема: навчання, інформування, громадські кампанії, «гарячі» телефонні лінії тощо.

Сподіваємося, що запропоновані результати оцінки ґендерного впливу та рекомендації щодо Плану заходів системної ґендерної інтеграції, що наданий у наступному підрозділі, розширили розуміння суті цієї процедури та реального стану ґендерної чутливості інституцій та дадуть можливість для збільшення політичної волі та переконання вищого керівництва в тому, що ґендер потребує повної інтеграції у процес реформ для реального збільшення потенціалу та оперативної спроможності ЗСУ, бо саме ґендерний підхід в управлінні значно збільшує переваги за всіма напрямками повсякденної діяльності в ЗСУ.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Основні проблеми з утвердженням ґендерної рівності в СБО**  
(за матеріалами Оцінки ґендерного впливу СБО в Україні)

Недостатність координації з виконання НПД.

Суперечність документів, процесів та політик принципу ґендерної рівності.

Складність охоплення процесами досягнення ґендерної рівності всіх рівнів діяльності – стратегічного, оперативного, тактичного.

Недостатня представленість жінок у СБО, особливо на вищих керівних посадах.

Недоступність небезпечних посад жінкам.

Недостатнє розуміння ґендерної проблематики персоналом СБО.

Брак навчання з питань ґендерної рівності.

Недостатність політик та процедур набору й утримання персоналу, що враховують ґендерний аспект, незначна підтримка нарощування жінками свого потенціалу та розвитку лідерських якостей.

Поширеність ґендерної дискримінації та сексуальних домагань і відсутність спеціальних механізмів повідомлення та реагування.

Наявність дискримінації чоловіків, які беруть відпустку по догляду за дитиною.

Недоступність цих відпусток для чоловіків під час особливого періоду.



## 6.2. План дій щодо ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ

Як ви змогли переконатися, процес ґендерної інтеграції наскрізний і вимагає послідовної та систематичної уваги до ґендерних інтересів у діяльності МОУ та ЗСУ на основі міждисциплінарного підходу, а також адекватних механізмів моніторингу, оцінки та звітності.

Вашій увазі пропонується План дій, що є гармонізованим планом заходів з упровадження ґендерного підходу, який базується на прикладах світової практики, вимогах державних керівних документів (планів та програм) у цій сфері та побудований відповідно до національних документів, про які йшлося вище.

План дій є гнучким та підлягає перегляду, у разі внесення змін до законодавства та за результатами проведення моніторингу, щорічної оцінки впровадження ґендерної політики. Цей план не претендує на повний перелік заходів і включає тільки основні необхідні кроки щодо системного впровадження ґендерного підходу.

### **Напрями Плану дій**

1. Розбудова інституційної спроможності для ґендерної інтеграції (здійснення організаційних заходів).
2. Удосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків (закони, політики та планування).
3. Застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетній політиці МОУ / ГШ ЗСУ.
4. Навчання персоналу МОУ та особового складу ЗСУ з формування ґендерної компетентності.
5. Запобігання і реагування на випадки ґендерної дискримінації та сексуальних домагань (інституційна культура).
6. Запровадження ґендерного підходу в кадровій політиці.
7. Покращення умов роботи та проходження служби для жінок і чоловіків.
8. Упровадження системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу ґендерної інтеграції на ефективність діяльності.
9. Інформування громадськості щодо ґендерної інтеграції.
10. Цивільно-військове співробітництво, миротворча та мирозахисна діяльність: урахування ґендерних аспектів, розширення участі жінок.

Фінансування Плану дій передбачається здійснювати за рахунок коштів державного бюджету, виділених на утримання МОУ та ЗСУ, а також інших джерел, не заборонених законодавством. Обсяг видатків, необхідних для виконання Плану дій, рекомендується уточнювати щороку.

### План дій щодо ґендерної інтеграції у МОУ та ЗСУ

#### 1. Розбудова інституційної спроможності для ґендерної інтеграції (здійснення організаційних заходів)

1.1. Включення питання забезпечення ґендерної рівності в пріоритетні напрями реформування МОУ / ЗСУ через демонстрацію прихильності, лідерства та прийняття особистої відповідальності керівниками інституцій.

1.2. Визначення уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, згідно зі статтею 12 «Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.3. Розбудова мережі радників/ць та координаторів/ок з ґендерних питань:

- введення штатної посади старшого/ї радника/ці з ґендерних питань до Міністра оборони та / або до Головнокомандувача ЗСУ з метою визначення політики та координації і призначення визнаних експертів на цю позицію;
- введення штатних посад радників/ць командувань видів, родів, сил;
- введення штатних посад радників/ць з ґендерних питань до начальників/ректорів вищих навчальних закладів, ліцеїв, навчальних центрів, закладів культури МОУ/ЗСУ;
- визначення контактних осіб з ґендерних питань у структурних підрозділах (як правило, заступники командирів/начальників) МОУ/ГШ ЗСУ та в підпорядкованих підрозділах.

1.4. Утворення та забезпечення роботи окремого відповідального підрозділу з ґендерних питань у МОУ / ГШ ЗСУ як уповноваженого та координуючого органу (можливо, у складі апарату керівників інституцій).

1.5. Розроблення уповноваженим підрозділом Плану заходів з ґендерної інтеграції, включаючи механізми впровадження, моніторингу та оцінки (відповідно до стратегічних документів – СОБ, НПД, НПД КЛДЖ, ДСП, РНП, Ґендерна перспектива НАТО).

1.6. Включення ґендерного компонента до посадових інструкцій (функціональних обов'язків) усіх керівників на всіх рівнях.

#### 2. Удосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення рівних прав та можливостей (закони, політики та планування)

2.1. Включення ґендерної складової до СОБ та інших стратегічних документів оборонного планування.

2.2. Проведення ґендерного аналізу стратегій, дорожніх карт та планів з реформування і проєктів таких планів та інтегрування визначених відправних точок у такі документи (згідно з наказом Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» № 257 від 14 квітня 2020 р.).

2.3. Забезпечити постійний процес усунення правових бар'єрів, які можуть завадити рівним можливостям чоловіків і жінок (аналіз чинних нормативно-правових документів; аналіз актів перед прийняттям; зміни в організаційно-розпорядчих актах).

2.4. Відповідно до Порядку проведення ґендерно-правової експертизи, затвердженого постановою КМУ від 28.11.2018 № 997 (зі змінами) розробник в обов'язковому порядку дотримується принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під

час розроблення проєктів нормативно-правових актів та вимог Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої Мінсоцполітики від 07.02.2020 № 86 (зареєстровано в Мін'юсті 27.02.2020 за № 211/34494).

2.5. Урахування ґендерної специфіки в оперативному плані (у загальних цілях, специфічно за розділами, напрямками, видами діяльності) та в оперативних наказах.

2.6. Включення ґендерного аналізу на етапах планування, проведення та оцінки службово-бойових завдань, національних та міжнародних операцій з підтримання миру та безпеки (за допомогою ґендерних радників НАТО).

### **3. Застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетній політиці МОУ / ГШ ЗСУ**

3.1. Врахування ґендерних аспектів під час формування бюджетних запитів, бюджетних програм, кошторисів тощо за рахунок його імплементації у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм, що є обов'язковою вимогою до головних розпорядників коштів, згідно зі Стратегією реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.02.2017 № 142-р, розпорядники бюджетних коштів повинні враховувати ґендерні аспекти.

3.2. Системне навчання ҐОБ галузевих фахівців відповідальних за формування і виконання бюджетних програм (підпрограм) структурних підрозділів МОУ / ГШ ЗСУ.

### **4. Навчання персоналу МОУ та особового складу ЗСУ з формування та підвищення ґендерної компетентності**

4.1. Створення Центру ґендерної освіти з метою забезпечення уніфікованого підходу в навчанні.

4.2. Інституалізація трансформаційного навчання (тренінгів) з підвищення ґендерної обізнаності в освіті, професійній підготовці, за напрямками діяльності з метою зміни менталітету, внутрішньої культури та врахування різноманітності всього особового складу (процес професійного розвитку військової кар'єри, підготовки та навчання підрозділів перед виконанням службово-бойових завдань, зокрема в ООС, у місіях).

4.3. Аналіз чинних освітньо-професійних програм закладів вищої освіти та включення у них ґендерного компонента.

4.4. Ґендерне навчання галузевих фахівців за напрямками діяльності в межах підвищення кваліфікації.

4.5. Виготовлення просвітницьких матеріалів з метою формування толерантності, культури миру, нетерпимості до проявів дискримінації, підвищення обізнаності щодо питань протидії ҐЗН на робочому місці та в умовах конфліктів та в постконфліктний період.

### **5. Запобігання і реагування на випадки ґендерної дискримінації та сексуальних домагань**

5.1. Запровадження спеціального механізму подання, розгляду та реагування на скарги громадян з ґендерної дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці в рамках механізму захисту прав людини, зокрема забезпечення захисту потерпілих та притягнення до відповідальності винних.

5.2. Удосконалення звітності про випадки ҐЗН, пов'язаного з конфліктом з охопленням інформації про: кількість потерпілих, які звернулися; кількість жінок і дівчат, яких було

спрямовано до суб'єктів надання допомоги; кількість кримінальних проваджень, матеріали яких передано до суду тощо.

5.3. Проведення ґендерного аналізу Кодексу етичної поведінки військовослужбовців у ЗСУ (Статуту) з урахуванням дотримання принципу рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.

5.4. Профілактика запобігання ҐЗН на робочому місці, зокрема: навчання, інформування, громадські кампанії, «гарячі» телефонні лінії тощо.

5.5. Участь у заходах з координації роботи органів, які забезпечують запобігання і реагування на ґендерно обумовлене насильство, зокрема, сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом (за участю громадських та міжнародних організацій).

### **6. Запровадження ґендерного підходу в кадровій політиці МОУ / ЗСУ**

6.1. Проведення ґендерного аналізу виконання кадрової політики щодо найму, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання особового складу та узгодженість з принципом рівності.

6.2. Запровадити можливість обліку та звітування даних з розбивкою за статтю, відстежуючи кар'єрне зростання, рівень професійної підготовки персоналу та призначення на посади, в тому числі, надавати основні показники до нормативно-правового акту Держстату «питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності».

6.3. Розроблення механізмів оцінки потенціалу особового складу ЗСУ для визначення, яких саме навичок бракує для успішного несення служби та просування нею.

6.4. Упровадження програм наставництва та інструментів взаємної підтримки для військовослужбовців-жінок.

6.5. Уніфікація (не зрівняння) вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу (працевлаштування) з метою забезпечення ґендерної рівності.

### **7. Покращення умов роботи та проходження служби для жінок і чоловіків (інфраструктура та обладнання)**

7.1. Забезпечення окремими і безпечними приміщеннями для розташування особового складу під час виконання службово-бойових завдань.

7.2. Забезпечення окремими і безпечними господарчими та санітарними приміщеннями (кімнатами для зберігання особистих речей, роздягальнями, душовими кімнатами, туалетами) – окремо для військовослужбовців-чоловіків і для військовослужбовців-жінок.

7.3. Забезпечення військовослужбовців-жінок відповідною формою, зшитою за жіночими лекалами, що відповідає анатомо-фізіологічним особливостям жінок (включаючи вагітних жінок) та обладнанням (бронежилетами, касками, регуляторами сидіння машини тощо).

7.4. Внесення змін до наказу Міністра оборони України від 18.06.2017 № 370 «Зразки військової форми одягу та загальні вимоги до знаків розрізнення військовослужбовців та ліцеїстів військових ліцеїв» у частині, що стосується жіночої форми одягу та всіх необхідних елементів.

### **8. Упровадження системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу ґендерної інтеграції на ефективність МОУ / ЗСУ**

8.1. Розроблення системи індикаторів щодо виконання Плану заходів та щодо впливу ґендерної інтеграції на ефективність діяльності МОУ та ЗСУ.

8.2. Розробленні системи збору даних з розбивкою за ознакою статі (та, можливо, інших відповідних факторів), що дозволить адекватно оцінювати вплив і ефективність рішень, політик та програм, спрямованих на забезпечення ґендерної рівності в МОУ / ЗСУ та розроблення Моніторингової картки із включенням «ґендерної статистики» та «ґендерних індикаторів».

8.3. Проведення на постійній основі загального моніторингу з метою перевірки впровадження стану ґендерної інтеграції раз на рік (вибіркового моніторингу).

### **9. Інформаційне забезпечення процесу реалізації ґендерної політики**

9.1. Інформування особового складу та громадськості на постійній основі щодо заходів з ґендерної інтеграції.

9.2. Запровадження тематичного розділу на інтернет-сторінках (сайтах, у соціальних мережах) підрозділів, присвячених ґендерній інтеграції, який містить новини, соціальні ролики, інформаційно-довідкові матеріали, фото- та відеоматеріали, дистанційні навчальні курси тощо.

9.3. Участь представників/ць МОУ/ЗСУ в конференціях, семінарах, інтерв'ю щодо просування ролі жінок у процесах установами миру та запобігання конфліктам.

9.4. Підготовка та оприлюднення результатів ґендерної інтеграції (Біла книга).

### **10. ЦВС, миротворча та мирозахисна діяльність: урахування ґендерних аспектів, розширення участі жінок**

10.1. Урахування ґендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам.

10.2. Визначення способів розширення участі жінок у міжнародних, національних та місцевих миротворчих процесах, посередництві, переговорах, цивільно-військовому співробітництві, багатосторонніх заходах щодо протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам.

**10.3. Ужиття роз'яснювальних заходів та інші види роботи з особами, що приймають рішення щодо призначення жінок для участі в міжнародних, національних і місцевих миротворчих процесах, переговорах, цивільно-військовому співробітництві, багатосторонніх заходах з протидії зовнішнім та внутрішнім безпековим викликам та загрозам.**

10.4. Створення бази фахівців серед особового складу ЗСУ, які пройшли ґендерне навчання та які можуть залучатися як радники/ці до місій (ґендерні радники/ці, особовий склад – цивільні та військові, офіцери зі зв'язків з громадськістю, офіцери з комплектування військовослужбовців, цивільно-військовий персонал тощо).

**Вправа «Оцінка стану Ґендерної інтеграції»**

**Інструкція:**

розгляньте основні кроки Плану дій з Ґендерної інтеграції у контексті Вашої установи і оцініть їх за такими критеріями:

- 1) Чи досяжна ця мета у Вашій організації?
- 2) Який поточний рівень впровадження кожного кроку у вашій організації за шкалою від 1 до 5 (1 – мета досяжна, але жодних рішучих дій ще не було вжито; 5 – мета повністю та успішно реалізована)? Обведіть відповідне число для кожного елемента.
- 3) Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація недосяжна у Вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з упровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**1. Розбудова інституційної спроможності для ґендерної інтеграції  
(здійснення організаційних заходів)**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

**2. Удосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення рівних прав та можливостей (закони, політики та планування)**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

**3. Застосування комплексного ґендерного підходу в бюджетній політиці МОУ / ГШ ЗСУ**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

Виклики

---

---

---

---

---

---

---

---

**4. Навчання персоналу МОУ та особового складу ЗСУ з формування та підвищення ґендерної компетентності**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

Виклики

---

---

---

---

---

---

---

---



**5. Запобігання і реагування на випадки ґендерної дискримінації та сексуальних домагань**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**6. Запровадження ґендерного підходу в кадровій політиці МОУ / ЗСУ**

- |   |     |    |   |   |   |
|---|-----|----|---|---|---|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації? | Так | Hi |   |   |   |
| Чи досяжна ця рекомендація?                       | Так | Hi |   |   |   |
| 2. Поточний рівень реалізації:                    | 1   | 2  | 3 | 4 | 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

7. Покращення умов роботи та проходження служби для жінок і чоловіків (Інфраструктура та обладнання)					
1. Чи може ціль бути однією із цілей організації?	Так		Ні		
Чи досяжна ця рекомендація?	Так		Ні		
2. Поточний рівень реалізації:	1	2	3	4	5
3. <u>Переваги</u>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				
<u>Виклики</u>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				

8. Впровадження системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу ґендерної інтеграції на ефективність МОУ / ЗСУ					
1. Чи може ціль бути однією із цілей організації?	Так		Ні		
Чи досяжна ця рекомендація?	Так		Ні		
2. Поточний рівень реалізації:	1	2	3	4	5
3. <u>Переваги</u>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				
<u>Виклики</u>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>				

**9. Інформаційне забезпечення процесу реалізації ґендерної політики**

- |  |     |         |
|--|-----|---------|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації?<br>Чи досяжна ця рекомендація? | Так | Hi      |
|  | Так | Hi      |
| 2. Поточний рівень реалізації:   | 1   | 2 3 4 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**10. ЦВС, миротворча та мирозахисна діяльність: урахування ґендерних аспектів, розширення участі жінок**

- |  |     |         |
|--|-----|---------|
| 1. Чи може ціль бути однією із цілей організації?<br>Чи досяжна ця рекомендація? | Так | Hi      |
|  | Так | Hi      |
| 2. Поточний рівень реалізації:   | 1   | 2 3 4 5 |

3. Переваги

---

---

---

---

---

---

**Виклики**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Розділ 7. Ґендерний підхід у контексті демократичного цивільного контролю над ЗСУ

*СБО має важливий обов'язок підтримувати демократію, права людини і захищати громадян, зокрема найбільш уразливих. В основі договору між ЗСУ та суспільством, яке вони мають захищати та охороняти, лежить велика відповідальність. У ЗСУ важливі механізми контролю, яким є ґендерний підхід – для реалізації системи стримувань і противаг для попередження порушень прав людини, для залучення до відповідальності осіб, винних у цих порушеннях, для недопущення повторних порушень, для забезпечення ефективної роботи інститутів за дотримання принципу верховенства права.*

Належне управління СБО означає забезпечення безпеки всім людям на рівних засадах відповідно до розуміння різноманітних потреб людей та їх задоволення у рамках забезпечення безпеки. Зокрема, військові повинні розумітися на ролі ґендерних питань задля того, аби виконувати свої обов'язки, не допускаючи дискримінації. Завдяки інтегруванню ґендерного підходу в систему управління СБО та ДЦК, за цим сектором визначаються ґендерні аспекти забезпечення безпеки. Це необхідно для подальшого забезпечення того, аби виділення ресурсів, складання бюджетів, матеріально-технічне та кадрове забезпечення, нормативно-правова база та основні засади політики, прийняття оперативних рішень та інші аспекти управління, які допомагають забезпечити правосуддя та безпеку, активно сприяли просуванню ґендерної рівності.

*Почнемо розгляд із самого поняття «демократичний цивільний контроль».*

*ДЦК – комплекс здійснюваних, відповідно до Конституції і законів України, правових, організаційних, інформаційних, кадрових та інших заходів для забезпечення верховенства права, законності, підзвітності, прозорості органів сектору безпеки і оборони та інших органів, діяльність яких пов'язана з обмеженням, у визначених законом випадках, прав і свобод людини, сприяння їх ефективній діяльності й виконанню покладених на них функцій, зміцненню національної безпеки України (стаття 1, розділ 4 Закон України «Про національну безпеку України»).*

*Засади ДЦК (стаття 4, розділ 3 Закон України «Про національну безпеку України»). У межах повноважень, наданих відповідно до Конституції України, СБО підлягає ДЦК. Система цивільного контролю складається з контролю, що здійснюється Президентом України, ВР, РНБО, КМУ, органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; судового контролю; громадського контролю.*

### 7.1. У чому ж полягає парламентський ДЦК над СБО?

Парламенти відіграють істотну роль у реформуванні СБО. Депутати як представники інтересів громадян, яким підзвітна виконавча влада, виконують ключову законодавчу і контролюючу функції. Парламент затверджує бюджет, переглядає і вводить у дію законодавчі акти, пов'язані з діяльністю сектору безпеки і оборони, а також виконує найважливішу роль сполучної ланки між урядом і громадянами як організатор загальнонаціонального діалогу з питань безпеки і оборони. Крім того, парламент – єдиний всенародно обраний орган, який має право виступати від імені громадян і захищати їх інтереси з погляду забезпечення безпеки країни.

У парламентській системі діє низка ключових суб'єктів: парламентарії або депутати парламенту, тобто представники, обрані в парламент виборцями; політичні партії – основні складові частини парламенту; співробітники парламенту, які відіграють центральну роль у забезпеченні його роботи; посада омбудсмена ВР – як інструмент реалізації контрольної функції парламенту на загальнонаціональному рівні.

У розпорядженні парламентів є різні способи взаємодії з громадянським суспільством, включаючи проведення загальнонаціонального діалогу, організацію громадських парламентських слухань пропонованого законодавства або організацію виступів експертів, надання політичних консультацій і допомоги технічних експертів, участі в проведенні моніторингу, заходів з підвищення обізнаності громадськості, досліджень і аналізу. У багатьох країнах такі відносини стали давньою традицією.

Належне державне управління передбачає парламентський контроль. Парламент знаходиться у центрі демократії і є оплотом протидії авторитарній владі. Парламент контролює фінанси держави, і саме він визначає бюджет, на який може розраховувати сектор безпеки. Крім того, парламент установлює юридичні параметри питань безпеки.

Очевидно, що можливості здійснення контролю у парламентів різних країн світу різні. Парламенти країн з давніми і міцними традиціями парламентаризму, чия легітимність спирається на широкі повноваження, надані народом, і на тривалу історію суворого контролю над виконавчою владою, зможуть більш ефективно контролювати реформування СБО, ніж парламенти багатьох країн, що розвиваються і перехідних країн, що діють у менш сприятливих умовах. Ефективність законодавців перехідних країн і країн у стані конфлікту знижується ланцюгом стримуючих факторів політичного та конституційного характеру, а також браком ресурсів. **Однак, незважаючи на структурні та інституційні недоліки, парламентам належить центральна роль у забезпеченні комплексного характеру реформи сектору безпеки і оборони.**

*Чому ґендерні аспекти важливо враховувати при здійсненні ДЦК?*

Облік ґендерних аспектів у процесі парламентського контролю над СБО може сприяти створенню відповідальної, ефективної, справедливої політики в сфері безпеки й інститутів СБО, які проводять таку політику.

*Іноді великі проблеми приховують у собі і великі можливості.*

*Наприклад, у ситуації конфлікту парламентам випадає гарний шанс взяти активну участь у реформуванні СБО. У період після громадянської війни чи іншого роду політичних змін із застосуванням насилля парламент отримує чіткі повноваження представляти інтереси громадян за допомогою виконання своїх контрольних і законодавчих функцій, спрямованих на укріплення безпеки людей.*

*Коли парламент враховує і ґендерні аспекти (тобто відмінності в потребах безпеки, характерні для чоловіків, жінок, юнаків і дівчат), він тим самим підсилює контроль над СБО.*

*Контроль з урахуванням ґендерних аспектів може забезпечити комплексний підхід до політики безпеки, націленої на задоволення існуючих потреб, підвищить ефективність оперативної діяльності інститутів СБО, а також їх відповідальність за планування витрат бюджету на основі справедливості.*

*Які ж можуть бути можливості для врахування ґендерного підходу парламентом у своїй діяльності, як універсальної ефективної управлінської концепції?*

### **Комплексні нормативні документи у сфері безпеки, складені парламентом з урахуванням існуючих потреб:**

забезпечення врахування потреб безпеки, характерних для жінок, чоловіків, дівчат і юнаків (серед загроз особистій безпеці людини в усьому світі є ГЗН, зокрема торгівля людьми, насильство над партнером по інтимному зв'язку, домашнє насильство, сексуальні домагання на робочому місці і насильство, пов'язане з конфліктом);

залучення до процесу формування політики широкого ряду суб'єктів громадянського суспільства, включаючи жіночі організації, що сприяє забезпеченню згоди в суспільстві щодо пріоритетів політики в сфері безпеки, а також підвищує оперативність і легітимність не тільки політики безпеки й інститутів СБО, але і самого парламенту.

### **Оперативна ефективність інститутів СБО:**

підвищення частки жінок у складі інститутів СБО і на відповідних посадах в уряді, що має цілу низку оперативних переваг;

попередження дискримінації, сексуальних домагань і насильства в інститутах СБО і в забезпеченні їх відповідальності за такі випадки.

### **Репрезентативність парламентських рішень:**

більш справедливий розподіл місць між депутатами обох статей, зокрема, у складі комітетів у справах оборони і безпеки, може зміцнити легітимність і репрезентативність парламенту.

### **Справедливий розподіл статей бюджету і управління ресурсами:**

аналіз бюджетів і управління ресурсами з урахуванням ґендера може підвищити прозорість, підзвітність і справедливий розподіл фінансових ресурсів, що виділяються на вирішення проблем особистої безпеки чоловіків, жінок, юнаків та дівчат.

### **Про проблеми та можливості постконфліктного періоду хочеться сказати окремо, бо є свої особливості.**

У постконфліктних ситуаціях контрольна функція парламенту нерідко вельми ослаблена. Однак парламенти можуть значною мірою сприяти врахуванню ґендерних аспектів у процесі побудови безпеки і реформування інститутів СБО.

### **Виклики на шляху інтеграції ґендерних аспектів у постконфліктні періоди**

Роль і повноваження парламенту можуть бути сильно підірвані, особливо в плані контролю над збройними силами.

Оскільки СБО являє собою досить складне утворення, не всі депутати парламенту мають достатній рівень знань або кваліфікацію для здійснення ефективного контролю, особливо в постконфліктних ситуаціях.

Парламентарі та інститути СБО можуть неохоче йти на співпрацю з жіночими організаціями, вбачаючи в організаціях громадянського суспільства своїх політичних супротивників.

Участь у політичній діяльності і служба в структурах СБО може викликати негативні асоціації з випадками насильства протягом конфлікту і порушенням прав людини. Це може стати перешкодою на шляху підвищення набору жінок.

Потенціал державних інститутів нерідко настільки незначний, що, навіть за наявності політичної волі, забезпечити надання послуг безпеки і правосуддя неможливо з причини відсутності необхідних технічних, фінансових або людських ресурсів.

Закони, структури і механізми для попередження випадків ҐЗН і реагування на них існують або діють належним чином вельми рідко. Не виключено, що співробітники СБО порушують права людини і можуть продовжувати це робити і в мирний час. Спроби висунути ґендерні аспекти, такі як боротьба з ҐЗН, до пріоритетних проблем можуть викликати спротив на противагу існуванню більш нагальних загроз безпеки.

Найбільш суперечливий виклик – це, звичайно, атмосфера секретності, що оточує СБО. Слід заохочувати прозорість, бо вона лежить в основі демократичного врядування СБО. Вона важлива для боротьби з корупцією та для розбудови доброчесності.

### **Можливості для інтеграції ґендерних аспектів**

Парламенти можуть виступати за включення жінок депутаток парламенту до складу делегацій на мирних переговорах і за облік ґендерних аспектів у мирних угодах. Мирні угоди нерідко є основою для РСБ.

*Прикладом активної ролі депутаток у Парламенті може слугувати МФО «Рівні можливості» – одне з «найстаріших та найбільш численних» міжфракційних депутатських об'єднань, створене 6 грудня 2011 року.*

*Міжфракційне депутатське об'єднання «Рівні можливості» утворене задля сприяння боротьбі із суспільними стереотипами в ґендерній політиці, шляхом співпраці в створенні та підтримці спільних законопроектів, які спрямовані на: відстоювання ґендерної рівності та рівних можливостей для жінок та чоловіків у праці, освіті, політиці, медицині та інших сферах життя, протидії насильству в сім'ї, захисту дітей, багатодітних сімей, батьків / матерів-одинаків.*

*Члени об'єднання беруть спільну участь у соціальних ініціативах, покликаних привернути увагу до проблем дискримінації за ґендерною ознакою. Як зазначено на офіційній сторінці об'єднання, свою місію вони визначають так:*

*«просування ґендерної рівності покращення становища жінок у суспільстві; надання політиці рівних можливостей цілеспрямованості та системності; об'єднання зусиль законодавчої та виконавчої влади та громадянського сектору щодо просування прав жінок; сприяння процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС».*

Контроль над процесом роззброєння, демобілізації і реінтеграції можна використовувати як вихідний момент для забезпечення належного обліку потреб колишніх комбатантів обох статей.

Законодавчі, контрольні і бюджетні повноваження парламенту дозволяють йому впливати на облік ґендерних аспектів під час реформування системи правосуддя і пенітенціарної системи.

Процедури РСБ дають парламентарям можливість забезпечити облік таких ґендерних проблем, як ҐЗН, а також прийняття спеціальних заходів щодо набору на службу жінок. **Як показує практика, нерідко під час і після конфлікту ґендерні ролі і ґендерні стосунки змінюються, що може надати зручну можливість для інтеграції ґендерних аспектів і необхідності збільшення набору жінок на службу.**

Постконфліктні перетворення виборчої системи і самого парламенту відкривають можливість здійснити заходи щодо збільшення частки жінок-депутаток парламенту, зокрема в складі комітетів у справах СБО, а також створити механізми для проведення консультацій з організаціями громадянського суспільства.

Процеси РСБ можуть відкрити політичний простір, що дозволяє ГО робити свій внесок у прийняття рішень з питань безпеки та правосуддя, що можна використовувати для залучення уваги до ґендерних проблем. Країни-донори можуть висловити бажання надати підтримку реформам, які проводяться з урахуванням ґендерних аспектів, включаючи підвищення компетенції парламентарів обох статей з питань ґендера.

Донорські організації можуть охоче надавати підтримку ГО з метою підвищення їх можливостей з обліку ґендерної специфіки в процесі контролю над СБО (впровадження ґендерного навчання у загальну бойову підготовку особового складу ЗСУ за допомогою ґендерних експертів з ГО).



## 7.2 У чому ж полягає контроль з боку громадянського суспільства над ЗСУ?

**Громадянське суспільство** може бути ефективним партнером парламенту щодо підтримки заходів РСБ. Контроль з боку громадянського суспільства над СБО, зокрема над РСБ, передбачає активну участь ГО у контролі над структурами і практичною діяльністю суб'єктів СБО. Мета такого контролю полягає у тому, щоб під час здійснення заходів внутрішньої і зовнішньої безпеки забезпечити врахування інтересів і поглядів на рівні громад і місцевого населення, а також сприяти розвитку місцевої ініціативи та стійкості системи безпеки.



Громадянське суспільство відіграє важливу роль у демократичному врядуванні СБО. Це стосується усіх організацій громадянського суспільства, включно зі ЗМІ та окремими активними громадянами. Серед іншого, громадянське суспільство надає свій внесок у питаннях комунікації, інформування, освіти та представництва.

**Крім того, суспільство є: джерелом досвіду, кадрів та суб'єктом контролю.**

**ГО і ЗМІ – це канал зв'язку, вони:**

- трансформують потреби безпеки суспільства у вимоги безпеки й доносять їх до уряду та СБО;
- транслюють та передають владі реакцію суспільства на діяльність СБО;
- ГО та ЗМІ інформують громадськість і підвищують обізнаність з питань урядування СБО;
- навчають широку громадськість, інші організації громадянського суспільства та персонал СБО;
- ГО мають представляти суспільство. Організації громадянського суспільства мають унікальний доступ до місцевих груп і меншин. Тому вони відіграють важливу роль, доносячи потреби та інтереси цих груп до органів влади;
- є джерелом досвіду та знань;

- забезпечують технічну складову під час формування та реалізації політики й аналізі потенційних наслідків тих чи інших політичних рішень;
- відіграють важливу наглядову роль. Вони оцінюють СБО і стежать за ним, його політикою і діяльністю;
- дають досвідчених фахівців, яких можуть залучати уряди.

**Контроль з боку громадянського суспільства над СБО, зокрема над РСБ, передбачає активну участь ГО в контролі над структурами і практичною діяльністю суб'єктів СБО.**

Мета такого контролю полягає у тому, щоб під час здійснення заходів внутрішньої і зовнішньої безпеки забезпечити врахування інтересів і поглядів на рівні громад і місцевого населення, а також сприяти розвитку місцевої ініціативи та стійкості системи безпеки. Існує безліч різних видів участі ГО у контролі над СБО, зокрема шляхом надання політичних консультацій і допомоги технічних експертів, участі в проведенні моніторингу, заходів з підвищення обізнаності громадськості, досліджень і аналізу.

*Тепер Ви можете відповісти на запитання:  
Яка роль ДЦК в забезпеченні рівних прав і можливостей  
жінок і чоловіків у СБО?  
Які можуть бути конкретні способи врахування ґендерного підходу  
в процесі ДЦК?*

Інтеграція ґендерних аспектів і підключення жіночих організацій можуть сприяти зміцненню місцевої ініціативи в плані визначення змісту процесів РСБ, в тому сенсі, що це забезпечує участь як чоловіків, так і жінок, які отримують можливість заявляти про свої відмінні один від одного потреби, погляди і пріоритети. В результаті підвищується репрезентативність, відповідальність і легітимність інститутів СБО в очах населення.

### **Забезпечення комплексних механізмів контролю за рахунок інтеграції ґендерних аспектів**

*Контроль над СБО, у рамках якого здійснюється моніторинг заходів, що передбачаються і застосовуються політикою та інститутами СБО і правосуддя проти ҐЗН, може сприяти зміцненню заходів безпеки і правосуддя.*

*Контроль над СБО, який передбачає обов'язок інститутів СБО викоринити дискримінацію на робочому місці і попереджати сексуальні домагання й інші види ҐЗН, може сприяти підвищенню їх продуктивності й ефективності їх оперативної діяльності.*

*Контроль над сектором безпеки, який передбачає обов'язок інститутів сектору безпеки підвищувати рівень набору, утримання та просування по службі жінок і осіб з числа інших недостатньо представлених груп, може сприяти зростанню довіри до них з боку населення і підвищення їх ефективності.*

### 7.3. Моніторинг урахування ґендерного підходу

#### **Вправа «Моніторинг урахування ґендерного підходу в діяльності МОУ та ЗСУ»**

##### **Інструкція:**

ознайомтесь із міжнародними рекомендаціями для моніторингу та оцінки ДЦК усього СБО та передбачте вхідні точки для кожного питання у повсякденній діяльності ЗСУ, тобто визначте організаційно-розпорядчий акт, яким було б регламентовано діяльність за тим чи іншим питанням та відповідальну внутрішню структуру, яка б опікувалась цим питанням (у межах мандату своєї інституції).

#### **Основні організаційні кроки забезпечення ґендерної рівності в ДЦК**

##### **Політика і нормативні документи**

1. Підтримувати підписання, ратифікації і виконання міжнародних і регіональних договорів та конвенцій, які вимагають упровадження ґендерних аспектів у РСБ.
2. Під час розробки і реалізації пов'язаної з РСБ політики слід аналізувати, яким чином різні варіанти політики позначаються на становищі жінок і чоловіків, дівчат і юнаків, а також забезпечити повноцінну участь жінок і експертів з ґендерних питань у процесі формування політики.
3. У всіх нормативних документах, пов'язаних із формуванням політики РСБ, слід передбачати спеціальні заходи, спрямовані на задоволення потреб жінок і дівчат у сфері безпеки і правосуддя, на вирішення проблеми сексуального насильства і на просування жінок як рівних учасниць діяльності інститутів СБО.
4. Слід розробляти НПД з виконання ЖМБ через реалізацію процесу консультацій з урахуванням інтересів усіх суб'єктів і за участю законодавців, інститутів СБО, жіночих ГО та інших заінтересованих сторін. Такі НПД повинні обов'язково поширюватися і на заходи в рамках РСБ.

##### **Підзвітність**

5. Слід забезпечити моніторинг і аналіз таких питань, як програми РСБ вирішують проблеми ЖМБ, як іде реалізація НПД з виконання ЖМБ. При цьому слід використовувати конкретні індикатори і підключати до цієї роботи жіночі ГО.
6. Слід організувати механізми забезпечення підзвітності окремих співробітників державних органів, служб безпеки та миротворчих місій за виконанням зобов'язань, передбачених ЖМБ та включених у політику національної безпеки, оборони та РСБ.
7. Замовляти і вимагати розподілені дані за статтю щодо врахування ґендерних аспектів в інститутах СБО і щодо складу таких інститутів з тим, щоб особи, відповідальні за формування політики, могли приймати свої рішення обґрунтовано.
8. Організувати моніторинг розгортання миротворчих (національних) місій і виконання ними своїх завдань для того, щоб забезпечити достатнє представництво жінок у рядах миротворців, а також вжиття заходів щодо попередження сексуальної експлуатації та сексуального насилля; розвивати компетентність особового складу миротворців у сфері обліку ґендерних аспектів.
9. Приймати і зміцнювати ініціативи щодо обліку ґендера в бюджетному плануванні та аналізувати ґендерні наслідки політики у сфері безпеки.

### Участь жінок

10. Збільшувати частку жінок серед депутатів парламентів за допомогою квотування, реформування виборчої системи і підтримки заходів з підвищення компетентності жінок-кандидаток.
11. Збільшувати частку жінок-депутаток у складі комітетів у справах оборони і безпеки країни, зокрема, шляхом прийняття законів про рівне представництво жінок і чоловіків або через систему квотування місць у парламентських комітетах.
12. Залучати громадянське суспільство, особливо жіночі організації, до розробки політичних рішень через проведення консультацій на широкій основі, публічних слухань і застосовуючи інші офіційні та неофіційні методи.
13. Заснувати міжфракційну групу з ґендерних питань у складі депутатів обох статей, мета якої – підвищення обізнаності щодо обліку ґендерних аспектів у бюджетному плануванні та законодавстві, а також надання підтримки здійсненню такого обліку.
14. Слід забезпечити участь жінок на всіх рівнях керівництва інститутами СБО і органами контролю, а також забезпечити врахування внеску з боку жіночих ГО.
15. Слід гарантувати розширення прав і можливостей жінок і жіночих організацій у плані участі в процесах РСБ шляхом прийняття, у разі необхідності, таких заходів, як забезпечення безпеки і логістичної підтримки, нарощування потенціалу, здійснення програм наставництва і надання підтримки у формуванні коаліцій.
16. Слід розробляти та здійснювати стратегії, спрямовані на висування жінок на керівні посади в складових СБО і в органах правосуддя.

### Військова реформа

17. Слід ввести в дію законодавство щодо забезпечення рівних можливостей на основі принципів управління різноманітним і систематичного обліку ґендерних проблем.
18. Під час набору і призначення на посаду слід виходити не з передбачуваних, а з фактичних здібностей кожного/ї.
19. Слід забезпечити належне навчання офіцерів/ок, зокрема у сфері культури, ґендерних проблем і порядку подання та розгляду скарг.
20. Командирам/кам слід сприяти розвитку в підлеглих культури взаємної довіри і поваги та використовувати свої повноваження для запобігання неналежного поводження з підлеглими і для покарання винних.
21. Не слід потурати настроям терпимості щодо фактів сексуального переслідування або сексуального насильства в збройних силах.
22. Слід забезпечити ефективну систему санкцій щодо переслідувань або насильства.
23. Під час навчання військовослужбовцям/ицям слід роз'яснювати, яка поведінка кваліфікується як переслідування або домагання.
24. Слід передбачити механізми подання та розгляду скарг жертв, які зазнали переслідувань або насильства.
25. У збройних силах слід організувати службу спеціальних консультантів для жінок.
26. Слід сприяти розумінню важливості тієї ролі, яку військовослужбовиці відіграють у збройних силах.
27. Збройним силам слід використовувати методи позитивної реклами для стимулювання набору жінок у збройні сили.
28. Держави повинні вдосконалити і розширювати можливості збройних сил щодо набору жінок, укладення з ними повторних контрактів і просування їх по службі.

29. Слід залучати жіночі групи до процесу планування і реалізації програм соціальної адаптації та психологічної реабілітації, особливо в тих випадках, коли мова йде про реінтеграцію колишніх комбатанток.
30. Слід уживати заходів, спрямованих на зниження імовірності того, що повернення колишніх комбатантів у цивільні громади призведе до зростання сексуального насильства.
31. Слід забезпечити, щоб особовий склад інституцій СБО проходив попередню перевірку на причетність до актів сексуального насильства та інших порушень міжнародного гуманітарного права і законодавства про права людини, звертаючи при цьому особливу увагу на забезпечення конфіденційності і захисту жертв сексуального насильства.

### Реформування поліцейських сил

32. Слід внести зміни в повноваження поліції, у методи її оперативної діяльності, у системи підготовки і заохочень, у механізми забезпечення ефективності роботи, у порядок набору на службу і забезпечення підзвітності таким чином, щоб рішення проблем ҐЗН стояло серед першочергових завдань. Слід розглянути можливість створення спеціальних поліцейських підрозділів, що включають співробітників обох статей, які були б пов'язані з наданням соціальних послуг та правової підтримки.
33. Слід виділити ресурси на заходи попередження, розслідування і кримінального переслідування сексуального насильства, а також на заходи надання допомоги та захисту жертвам.

### Реформування системи правосуддя

34. Слід внести зміни в закони, у судові процедури і методи судочинства, а також у програми підтримки для вирішення проблеми ҐЗН відповідно до міжнародних норм, передбачивши спеціальні положення про кримінальне переслідування винних і про надання підтримки жертвам сексуального насильства.
35. Слід підвищити доступ для жінок і дівчат до правосуддя через підтримку таких заходів, як надання правової допомоги, розвиток діяльності юристів середньої ланки і ГО, а також пропаганда і поширення юридичних знань.
36. Слід проводити роботу із залученими в конфлікт країнами з метою підтримки їх потенціалу щодо здійснення розслідування і кримінального переслідування за акти сексуального насильства, вчинені під час конфлікту, а також підтримувати тиск на місцевому та міжнародному рівні, домагаючись карного переслідування винних.

### Під час підготовки до миротворчої операції

37. Слід впровадити в практичну підготовку питання ЖМБ, включаючи питання попередження сексуального насильства, у програми підготовки співробітників поліції і військовослужбовців, доповнивши їх підготовкою миротворців до дій в умовах конкретної місії.
38. Слід розробити кодекси поведінки та механізми відповідальності за сексуальну експлуатацію і насильство, а також забезпечити, щоб винні несли покарання, причому таким чином, щоб про присуджені їм покарання було відомо в країні, що приймає.
39. Слід сформувані спеціальні підрозділи, у завдання яких входить перевірка виконання нормативних документів, стратегій і підготовки, спрямованих на підвищення набору жінок-миротворців у миротворчих операціях, а також здійснення моніторингу цього процесу.



## Розділ 8. Інструментарій інтеграції ґендерного підходу в діяльність ЗСУ

У цьому розділі надамо певний набір практичних інструментів, які вже застосовуються в інституційному порядку і Ви вже з ними були ознайомлені в попередніх розділах Путівника, а деякі є авторськими розробками ґендерних експертів/ток СБО. Частина інструментів залишається у розробці.

Інструменти впровадження ґендерної підходу знаходяться у постійному розвитку і оновленні. Результативність ґендерного інтегрування досягається фаховістю застосування відповідних ґендерних інструментів та їх підбору. Надамо тут короткий перелік основного ґендерного інструментарію (за даними Європейського інституту ґендерної рівності), а більш детально з ними Ви зможете ознайомитися у розділі «Глосарій».

Отже, визначають такий ґендерний інструментарій: ґендерний аналіз, ґендерний аудит, підвищення ґендерної обізнаності, ґендерне бюджетування, навчання з ґендерної рівності, ґендерна оцінка, ґендерно-правова експертиза нормативно-правових актів, оцінка ґендерного впливу, ґендерна статистика та показники, ґендерний моніторинг, ґендерне планування, закупівлі за ґендерними індикаторами, консультація із зацікавленими сторонами в ґендерних аспектах, трансформація інституції.

### 8.1. Оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ

**Метою оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ** (далі – оцінювання) є визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), коротко- та довгострокових результатів/наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та ґендерної нерівності.

На допомогу вам для впровадження ґендерного компонента та оцінювання стану галузевих реформ самостійними структурними підрозділами міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, відповідальними за планування та впровадження галузевих реформ прийнятий наказ Міністра соціальної політики від 14.04.2020 № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ», розроблений відповідно до підпункту 2 пункту 1 «Завдань і заходів з виконання Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273.

Цими Методичними рекомендаціями визначено алгоритм оцінювання імовірних та/або наявних результатів/наслідків реалізації галузевої реформи щодо становища різних соціальних груп жінок і чоловіків, застосовуються відносно галузевих реформ, які вже проведено або які впроваджуються.





**ПЛАН ЗАХОДІВ**  
з оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи

(назва галузевої реформи)

у \_\_\_\_\_ році

Заходи	Відповідальні за виконання посадові особи та структурні підрозділи	Термін виконання
<b>Назва галузевої реформи</b>		
<b>Огляд галузевої реформи (етап 1)</b>		
Аналіз мети галузевої реформи щодо її спрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків		
Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють упровадження галузевої реформи (з погляду вимог та умов для осіб та/або їх груп)		
Узагальнення висновків щодо етапу 1		
<b>Аналіз становища осіб та / або груп, які зазнають / зазнаватимуть впливу галузевої реформи (етап 2)</b>		
Збір та аналіз даних про становище жінок і чоловіків, які зазнаватимуть впливу галузевої реформи (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша звітність; національні доповіді, дослідження / звіти науково-дослідних установ тощо)		
Аналіз відмінностей у становищі жінок і чоловіків та факторів, які спричиняють відмінності (доступ до зайнятості, освіти, медичного забезпечення, рівень розвитку інфраструктури тощо)		
Узагальнення висновків щодо етапу 2		
<b>Оцінювання впливу галузевої реформи на становище осіб та / або груп, які зазнаватимуть її впливу (етап 3)</b>		
Аналіз негативних/позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі, пов'язаних із реалізацією галузевої реформи, з погляду забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп		
Аналіз коротко- та довгострокових ризиків реалізації галузевої реформи щодо жінок і чоловіків та / або їх груп		
Узагальнення висновків щодо етапу 3		

Узагальнення результатів оцінювання (етап 4)		
Розроблення пропозицій щодо: врахування ґендерних аспектів у нормативно-правових актах, які розробляються для упровадження наступних етапів галузевої реформи; заходів, спрямованих на запобігання, зменшення, усунення ризиків реалізації реформи у відповідній сфері / галузі, з точки зору забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп жінок і чоловіків; удосконалення процесу збору та оброблення даних (статистична та адміністративна звітність); перегляд показників (індикаторів) досягнення цілей галузевої реформи (щодо їх спрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків); інше		
Узагальнення інформації за результатами оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи		
Прийняття рішень за результатами оцінювання (етап 5)		
Внесення змін до нормативно-правових актів, форм статистичної та адміністративної звітності; проведення комунікаційних кампаній		
Відстеження стану виконання рекомендацій		

Під цільовими групами у цих Методичних рекомендаціях розуміється сукупність людей (двоє і більше) за ознаками статі, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними ознаками тощо.

**Вправа «Застосування Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи»**

**Інструкція:**

ознайомтеся з етапами оцінювання, оберіть реформу, яку впроваджує останнім часом Ваша інституція і здійсніть оцінювання, користуючись запропонованими рекомендаціями.

**Етапи оцінювання**

Оцінювання проводиться у такій послідовності:

Етап 1. Огляд галузевої реформи.

Етап 2. Аналіз становища осіб та/або груп, які зазнають/зазнаватимуть впливу галузевої реформи.

Етап 3. Оцінювання впливу галузевої реформи на становище різних груп жінок і чоловіків.

Етап 4. Узагальнення результатів оцінювання.

Етап 5. Прийняття рішень за результатами оцінювання.

### Етап 1. Огляд галузевої реформи

Огляд галузевої реформи передбачає:

- 1) аналіз мети галузевої реформи щодо її спрямованості на людину, відображення у її напрямках забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема відповідності Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», міжнародним договорам України;
- 2) аналіз нормативно-правових актів, які регулюють упровадження галузевої реформи (щодо встановлення ними нових вимог або умов для особи, або різних груп осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками).

### Етап 2. Аналіз становища осіб та/або груп, які зазнають/зазнаватимуть впливу галузевої реформи:

- 1) оцінюванню передуює якісний збір та ґрунтовний аналіз даних про становище жінок і чоловіків та / або груп, які зазнаватимуть впливу реформи.

Під час збору даних доцільно визначити:

- загальні характеристики жінок і чоловіків – цільової групи реформи (беручи до уваги вік, місце проживання, освіту, сімейний та майновий стан/рівень забезпечення, інші якості та особливості, вивчення яких є доцільним в оцінюванні галузевої реформи);
- відмінності в становищі жінок і чоловіків (наприклад: доступ до прийняття рішень, зайнятості, освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення; розмір заробітної плати, пенсійних та соціальних виплат тощо). Якщо відмінності в становищі жінок і чоловіків існують, визначаються фактори, що їх спричиняють;
- чи проводилися під час розроблення галузевої реформи дослідження, а також консультації, опитування, засідання фокус-груп тощо із представниками громадських об'єднань, що репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія цієї реформи, для визначення їхніх потреб, інтересів, проблем (якщо такі заходи проводились, необхідно вказати, з ким саме);
- чи проводились інформаційні кампанії під час запровадження галузевої реформи; які цільові групи жінок і чоловіків підтримують галузеву реформу, які її не підтримують і чому;

2) джерелами отримання інформації є:

- офіційна державна звітність (статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним і соціальним походженням, громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання, іншими ознаками, доцільними для врахування при оцінюванні галузевої реформи);
- звіти України щодо виконання міжнародних зобов'язань у сфері захисту прав людини;
- дослідження / звіти науково-дослідних установ, міжнародних організацій, громадських об'єднань (у разі відсутності даних про становище окремої групи жінок/чоловіків);
- результати консультацій, опитувань, засідань фокус-груп тощо із представниками громадських об'єднань, міжнародних організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія реформи.

### Етап 3. Оцінювання впливу галузевої реформи на становище різних груп жінок і чоловіків

На цьому етапі вивчаються та аналізуються такі питання (перелік не є вичерпним):

- зміна становища жінок і чоловіків та/або їх груп під час упровадження галузевої реформи (обґрунтування за допомогою статистичних даних);
- відмінності в становищі жінок і чоловіків та/або їх груп, виявлених на етапі 2 (зменшення відмінностей унаслідок проведення галузевої реформи);
- послаблення унаслідок галузевої реформи негативних тенденцій та посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з погляду забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп;
- сприяння галузевої реформи забезпеченню рівного доступу жінок і чоловіків та / або їх груп, наприклад, до освіти, соціальних послуг, медичного забезпечення, зайнятості, отримання соціальних виплат тощо чи погіршення такого доступу;
- коротко- та довгострокові ризики реалізації галузевої реформи щодо жінок і чоловіків та/або їх груп (демографічна криза; відсутність робочих місць, зокрема для випускників закладів вищої освіти та осіб передпенсійного віку; безробіття, тіньова зайнятість; трудова міграція; слабка інституційна спроможність органів виконавчої влади, зокрема кадровий потенціал, матеріально-технічне забезпечення; відсутність, недостатній розвиток чи недоступність інфраструктури, зокрема для сімей з дітьми, маломобільних груп населення тощо).

**У разі ідентифікації ризиків реалізації галузевої реформи потрібно проводити консультації або обговорення шляхів їх мінімізації з органами державної влади (до компетенції яких усунення цих ризиків може бути віднесено), місцевого самоврядування та/або представниками громадських об'єднань, міжнародних організацій.**

### Етап 4. Узагальнення результатів оцінювання

На основі висновків за результатами проведення етапів 1–3 рекомендується розробити пропозиції, які можуть, зокрема, передбачати:

- шляхи врахування ґендерних аспектів у нормативно-правових актах, які розробляються для упровадження наступних етапів галузевої реформи;
- заходи, спрямовані на запобігання, зменшення або усунення ризиків реалізації галузевої реформи у відповідній сфері/галузі з погляду забезпечення потреб та інтересів різних цільових груп жінок і чоловіків;
- удосконалення процесу збору та оброблення даних (статистична та адміністративна звітність) для ґрунтовного аналізу становища жінок і чоловіків та/або їх груп під час наступних етапів впровадження галузевої реформи;
- перегляд показників (індикаторів) досягнення цілей галузевої реформи щодо їх цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- комунікаційні кампанії щодо підтримки галузевої реформи цільовими групами жінок і чоловіків; інші пропозиції.

**Інформацію за результатами оцінювання ґендерного впливу галузевої реформи рекомендується узагальнити за формою, наведеною у додатку 2 до цих Методичних рекомендацій.**



## 8.2. Інтеграція ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів

Упровадження ґендерного аналізу в процесі 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. 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 (далі – осіб).

Цей вид аналізу вже інституалізований в Україні наказом Міністра соціальної політики від 07.02.2020 № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» розроблений відповідно до підпункту 3 пункту 2 розділу I «Удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення ґендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» додатка 2 до Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273.

Різний вплив реалізації нормативно-правових актів на різні групи населення, включаючи маломобільні, (за статтю, віком, сімейним станом, місцем проживання, расою, кольором шкіри, політичними, релігійними та іншими переконаннями, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням, громадянством, майновим станом, мовною ознакою тощо) не завжди є чітко вираженим. Ґендерний підхід дає можливість виявити відмінності такого впливу та знайти оптимальні шляхи передбачення в нормативно-правовому акті врахування потреб та інтересів різних груп населення.

*Базовою складовою упровадження ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів є ґендерний аналіз, що проводиться на кожному з етапів.*

*Ґендерний аналіз дає змогу:*

- *визначити фактичне становище жінок і чоловіків та/або їх груп, виявити їхні потреби та інтереси у відповідній сфері/галузі або у вирішенні проблеми, для усунення якої готується нормативно-правовий акт;*
- *визначити прямий та/або опосередкований вплив нормативно-правового акта на різні групи населення. Прямий вплив на різні групи жінок і чоловіків мають нормативно-правові акти, що стосуються прав і свобод людини, визначених Конституцією та законодавством України.*

Опосередкований вплив на різні групи жінок і чоловіків мають нормативно-правові акти, що, зокрема, встановлюють правовий режим (щодо землі, майна, митний, прикордонний); правовий статус юридичних осіб; певні правила (природокористування, дорожнього руху, пожежної безпеки); вимоги щодо охорони навколишнього природного середовища, рослинного та тваринного світу; технічні або процедурні норми тощо.

Результати ґендерного аналізу використовуються для подальшого визначення оптимального варіанта вирішення проблеми, на усунення якої спрямовується нормативно-правовий акт.

Під час проведення ґендерного аналізу використовуються статистичні дані з розподілом за статтю, віком, місцем проживання, ознаками інвалідності та іншими ознаками, що стосуються проблеми, на вирішення якої спрямовується нормативно-правовий акт.

### **Вправа «Застосування Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»**

#### **Інструкція:**

ознайомтесь з етапами ґендерного аналізу та проаналізуйте чинний нормативно-правовий акт, який діє у зоні Вашої відповідальності або організаційно-розпорядчий акт, який Вами використовується або розробляється.

#### **Етапи ґендерного аналізу**

Застосування ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правового акта передбачається на шести етапах:

Етап 1. Визначення проблеми, на вирішення якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення.

Етап 2. Визначення мети нормативно-правового акта.

Етап 3. Аналіз можливих варіантів вирішення проблеми. Визначення оптимального варіанта вирішення проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт.

Етап 4. Визначення шляхів і способів вирішення проблеми.

Етап 5. Обговорення проєкту нормативно-правового акта.

Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта.

### **Етап 1. Визначення проблеми, на вирішення якої спрямовується нормативно-правовий акт, та аналіз причин її виникнення**

Проблема визначається за допомогою використання інформації про становище жінок і чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері/галузі або про вплив на них проблеми, для усунення якої планується розробити нормативно-правовий акт.

Під час збирання такої інформації ураховуються ознаки, наведені в статті 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», як окремо, так і в разі разом. Це дає змогу визначити цільові групи населення, на які має вплинути реалізація нормативно-правового акта.

Під час аналізу інформації потрібно визначити:

- становище жінок і чоловіків та/або їх груп і основні проблеми щодо ґендерної рівності;
- наявність відмінностей у практичних і стратегічних потребах жінок і чоловіків та/або їх груп.

#### **Джерелами інформації є:**

- звітність (офіційна державна статистична, фінансова, адміністративна та інша з розподілом за статтю, віком, інвалідністю, етнічним та соціальним походженням,

громадянством, сімейним та майновим станом, місцем проживання або іншими ознаками, що стосуються проблеми, на вирішення якої спрямовується нормативно-правовий акт);

- звіти щодо виконання Україною міжнародних зобов'язань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та щодо становища вразливих груп населення (наприклад, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб);
- рекомендації парламентських слухань, тематичних науково-практичних конференцій, засідань за круглим столом;
- соціальні дослідження (наприклад, у разі відсутності достатньої кількості даних про становище жінок і чоловіків та/або їх груп);
- результати консультацій із зацікавленими сторонами, зокрема громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи населення. Відсутність потрібних даних, які характеризують становище цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків у контексті визначення проблеми, для вирішення якої розробляється нормативно-правовий акт, свідчить про необхідність запровадження нових та/або перегляду тих, що застосовуються, форм статистичної та адміністративної звітності.

**На цьому етапі аналізуються причини виникнення та чинники впливу проблеми (щодо жінок і чоловіків та/або їх груп), а також виявлені ґендерні особливості проблеми.**

**Висновки, отримані на цьому етапі, дадуть змогу врахувати виявлені ґендерні особливості проблеми на наступних етапах, визначених цією Інструкцією.**

### **Етап 2. Визначення мети нормативно-правового акта**

У визначенні мети зазначаються бажані результати виконання або дії нормативно-правового акта. Проект нормативно-правового акта, який стосується прав і свобод людини, має спрямовуватися на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (з урахуванням пріоритетних напрямів державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначених у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», програмі діяльності Кабінету Міністрів України, міжнародних договорах).

### **Етап 3. Аналіз можливих варіантів розв'язання проблеми. Визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт**

Для визначення оптимального варіанта розв'язання проблеми потрібно виконати оцінювання ґендерного впливу:

- розглянути впливи (як позитивний, так і негативний) застосування кожного варіанта і результати для визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- оцінити економічні та соціальні вигоди від реалізації нормативно-правового акта, з огляду на практичні та стратегічні потреби цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, а також можливі ризики застосування його положень;
- ознайомитися з успішними підходами до вирішення аналогічних проблем в інших країнах.



У разі передбачення можливості, що дія нормативно-правового акта в коротко- або довгостроковій перспективі призведе до негативного впливу на одну або декілька цільових груп дівчат/хлопців, жінок/чоловіків, рекомендовано розробити заходи щодо зменшення негативного впливу на такі цільові групи.

### Етап 4. Визначення шляхів і способів вирішення проблеми

У визначених шляхах і способах вирішення проблеми, для усунення якої розробляється нормативно-правовий акт, має бути:

- максимально враховано потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- передбачено покращення становища найбільш уразливих цільових груп дівчат/хлопців, жінок/чоловіків;
- забезпечено взаємодоповнення інших положень нормативно-правових актів, які застосовуються у цій сфері.

Для конкретизації шляхів і способів вирішення проблеми потрібно визначити:

- яка нерівність наявна у сфері дії нормативно-правового акта і якими даними та дослідженнями це підтверджено (з урахуванням результатів аналізу, що проводився на попередніх етапах);
- які дії (із зазначенням строків) сприятимуть вирішенню проблеми (коротко-, середньо- та довгострокові способи), зокрема, визначених на етапі 1 цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків;
- як саме в запропонованих шляхах і способах вирішення проблеми враховуватимуться потреби та інтереси різних цільових груп дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, і як ці шляхи та способи сприятимуть забезпеченню соціальної справедливості та зниженню нерівності;
- як саме буде забезпечуватися виконання нормативно-правового акта (відповідальні за реалізацію, часові межі, механізми підзвітності виконання, взаємодія різних зацікавлених сторін тощо).

### Етап 5. Обговорення проєкту нормативно-правового акта

До обговорення проєкту нормативно-правового акта залучаються представники громадських об'єднань, іноземних неурядових організацій, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та репрезентують різні групи жінок і чоловіків, на яких поширюватиметься дія проєкту нормативно-правового акта. Висловлені під час обговорення пропозиції враховуються під час підготовки остаточного варіанта проєкту нормативно-правового акта або в подальшій роботі.

### Етап 6. Моніторинг та оцінювання дії нормативно-правового акта

Під час розроблення нормативно-правових актів стратегічного спрямування (стратегій, концепцій, державних, регіональних програм, планів дій) потрібно визначати індикатори їх виконання, які даватимуть змогу проводити якісний моніторинг та оцінювання ефективності реалізації акта.

Для організації моніторингу та оцінювання складається план, у якому зазначаються питання, за якими проводиться оцінювання, вихідні дані, заплановані результати, індикатори (показники) для відслідковування результатів, інтервали і строки проведення моніторингу та оцінювання, відповідальні за збирання та аналіз інформації.

Зокрема, у плані потрібно визначити:

- яким чином можна буде оцінити рівень зменшення нерівності;
- яким чином різні групи жінок і чоловіків, на які впливатиме реалізація нормативно-правового акта, будуть задіяні в оцінюванні зниження нерівності.

У процесі моніторингу порівнюється поточний стан справ із запланованими результатами з метою вчасного виявлення відхилень.

Моніторинг проводиться на регулярній основі та дає змогу отримувати інформацію щодо проблем у впровадженні нормативно-правового акта, з урахуванням якої ухвалюватимуться управлінські рішення.

**Оцінювання виконується на ключових етапах упровадження нормативно-правових актів стратегічного спрямування та дає змогу пояснити причини виникнення проблем, визначити можливі шляхи їх вирішення, причини досягнення або недосагнення запланованих результатів. Одержана інформація може бути використана для покращення або корегування поточної діяльності та уточнення планів.**

За допомогою оцінювання, залежно від етапу та мети отримання оцінки, можна визначити, зокрема:

- які зміни в знаннях, уміннях, навичках, доступі до благ та послуг відбулися у визначених цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (1-2 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни в поведінці, становищі, ставленні до проблеми відбулися у визначених цільових групах дівчат/хлопців, жінок/чоловіків (3-4 роки від початку впровадження нормативно-правового акта);
- які зміни в своєму житті або якості життя відчули дівчата/хлопці, жінки/чоловіки визначених цільових групи (5-7 років від початку впровадження акта).

Якщо отримана в результаті моніторингу та оцінювання інформація свідчить про те, що реалізацією нормативно-правового акта не вдалося забезпечити досягнення позитивних результатів для різних груп жінок/чоловіків, варто проаналізувати, як саме планувалося забезпечити досягнення потрібних результатів і чому не вдалося цього зробити, розглянути можливість внесення до нього відповідних змін.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 8.3. Ґендерно орієнтоване бюджетування як квінтесенція державного людиноцентричного управлінського підходу

*Квінтесенцією ґендерної інтеграції є справедливий розподіл ресурсів, зокрема фінансів, тому є дуже важливим опанування та застосування ҐОБ в бюджетному процесі. І якщо Ви думаєте, що це справа фінансистів, то дуже помиляєтесь. Обізнаність щодо ҐОБ необхідна всім галузевим фахівцям, які дотичні до формування бюджетних запитів.*

Метою ґендерного аналізу бюджетної програми є визначення рівня забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок і чоловіків та/або їх груп у процесі реалізації бюджетної програми, а також виявлення у відповідній сфері/галузі ґендерних розривів, ґендерної дискримінації та причин їх виникнення.

На допомогу нам в цьому питанні Міністерство фінансів видало наказ №1 від 02 січня 2019 року «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» відповідно до частини другої розділу III Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2019 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08 лютого 2017 року № 142-р, та з метою подальшого розвитку програмно-цільового методу у бюджетному процесі.

У цих Методичних рекомендаціях наведені терміни значення яких надано в Глосарії, а саме: ґендерні аспекти, ґендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі, ґендерно чутлива бюджетна програма, ґендерно нейтральна бюджетна програма.

**Впровадження ҐОБ в бюджетний процес доцільно здійснювати у такій послідовності:**

1. здійснення огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність;
2. проведення ґендерного аналізу бюджетних програм;
3. прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетних програм;
4. моніторинг ґендерно чутливих бюджетних програм.

Для впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі головному розпоряднику рекомендується:

- щорічно розробляти та затверджувати план заходів з впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетний процес (окремо або в складі плану діяльності головного розпорядника) з урахуванням етапів, визначених пунктом 4 цих Методичних рекомендацій, включаючи до такого плану відповідальних виконавців та строки виконання заходів;
- забезпечувати координацію між своїми структурними підрозділами, розпорядниками бюджетних коштів нижчого рівня, відповідальними виконавцями бюджетних програм, одержувачами бюджетних коштів, підприємствами, установами, організаціями, що залучаються до проведення аналізу тощо.

З метою впровадження та застосування ҐОБ можуть залучатися міжнародні та незалежні національні експерти, зокрема такі, співпраця з якими здійснюється у межах реалізації проєктів міжнародної технічної допомоги, у встановленому законодавством порядку.

**Огляд нормативно-правових актів та інших документів**, які містять інформацію про ґендерну рівність (далі – огляд), проводиться з метою створення цілісного уявлення про ґендерну рівність у цілому в Україні та у сфері / галузі, що належить до повноважень головного розпорядника, зокрема щодо наявних проблем у становищі жінок, чоловіків та/або їх груп, задоволення їх інтересів, забезпечення прав та можливостей, а також про взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення ґендерної рівності, вимоги нормативно-правових актів, завдання стратегічних і програмних документів держави, цільові показники щодо ґендерної рівності.

Оглядом можуть бути охоплені чинні нормативно-правові акти, міжнародні та національні документи, зокрема міжнародні угоди, директиви міжнародних організацій, членом яких є Україна, доповіді та звіти міжнародних організацій, наукових установ, громадських організацій тощо. Зокрема, джерелом інформації про ґендерну рівність є документи, що вказані в розділі 4.

Результати огляду використовуються під час проведення ґендерного аналізу бюджетних програм з погляду дотримання узятих Україною зобов'язань, виконання вимог нормативно-правових актів, відповідності завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань.

З метою спрощення подальшого використання при проведенні ґендерного аналізу бюджетних програм та прийняття управлінських рішень інформацію щодо ґендерної рівності у сфері/галузі, отриману під час огляду, доцільно узагальнити та згрупувати за такими позиціями:

- вимоги / індикатори (показники) щодо ґендерної рівності, визначені міжнародними угодами, директивами міжнародних організацій, членом яких є Україна;
- вимоги / індикатори (показники) щодо ґендерної рівності, визначені нормативно-правовими актами;
- дані про становище жінок, чоловіків та/або їх груп;
- дані про інтереси, потреби та пріоритети жінок, чоловіків та/або їх груп;
- дані про ґендерні розриви, ґендерну дискримінацію, тенденції у забезпеченні потреб та задоволенні інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп.

Для узагальнення інформації за результатами огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, рекомендується використовувати форму, що надана нижче.

**РЕКОМЕНДОВАНА ФОРМА**

**оформлення результатів огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність**

Результати огляду нормативно-правових актів та інших документів, які містять інформацію про ґендерну рівність, у \_\_\_\_\_ році

Нормативно-правові акти/документи	Вимоги / індикатори / дані*

\_\_\_\_\_ дата

**Вправа «Застосування ґендерного підходу в бюджетному процесі»**

**Інструкція:**

ознайомтесь з рекомендаціями та проаналізуйте одну з бюджетних програм Вашої інституції, до якої Ви маєте відношення.

**Бюджетна програма:** Керівництво та військове управління у сфері оборони

**1. Заповнити таблицю**

Яка послуга надається у межах бюджетної програми? На що витрачаються кошти?	
Чи видно, хто надає/отримує послугу? Які там можуть бути особливості залежно від статі?	
Чи є ґендерний аспект? Де він має міститись?	

**2. Відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року треба:**

1. Проаналізувати проєкт плану моніторингу реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та відповідний план заходів ([https://www.msp.gov.ua/files/project\\_normativnyh\\_documentov/2020/dod2110.zip](https://www.msp.gov.ua/files/project_normativnyh_documentov/2020/dod2110.zip)).

2. Виписати індикатори, що співвідносяться з діяльністю, яка охоплена бюджетною програмою:

-...  
-...

**Бюджетна програма:** Забезпечення діяльності Збройних Сил України, підготовка кадрів і військ, медичне забезпечення особового складу, ветеранів військової служби та членів їхніх сімей, ветеранів війни

**1. Заповнити таблицю**

Яка послуга надається у межах бюджетної програми? На що витрачаються кошти?	
Чи видно, хто надає/отримує послугу? Які там можуть бути особливості залежно від статі?	
Чи є ґендерний аспект? Де він має міститись?	

**2. Відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року треба:**

1. Проаналізувати проєкт плану моніторингу реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та відповідний план заходів ([https://www.msp.gov.ua/files/project\\_normativnyh\\_documentov/2020/dod2110.zip](https://www.msp.gov.ua/files/project_normativnyh_documentov/2020/dod2110.zip)).

2. Виписати індикатори, що співвідносяться з діяльністю, яка охоплена бюджетною програмою:

-...  
-...

### Проведення ґендерного аналізу бюджетної програми

Для ґендерного аналізу бюджетної програми використовуються дані, зокрема дезагреговані за статтю, що містяться в офіційній державній статистичній, фінансовій, адміністративній та іншій звітності, документах бухгалтерського, статистичного та внутрішньогосподарського (управлінського) обліку, бюджетних запитах головного розпорядника, паспортах бюджетних програм, звітах про їх виконання, нормативно-правових актах та інших документах, які містять інформацію про ґендерну рівність, інших джерелах інформації.

У разі, якщо виявлено відсутність даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми, рекомендується ужити заходів щодо вдосконалення процесу збору та обробки даних, ініціювати запровадження нових та/або перегляд існуючих форм статистичної та адміністративної звітності тощо.

Для вивчення становища жінок і чоловіків, виявлення їх потреб, інтересів, пріоритетів та проблем у різних соціальних умовах може організовуватися збір даних за допомогою анкетування, опитування фокус-груп, оцінних карток тощо. Організуючи збір інформації такими методами, необхідно забезпечити паритетну участь в опитуваннях осіб обох статей.

Дані, які збираються для цілей ґендерного аналізу для висвітлення становища жінок і чоловіків та/або їх груп у відповідній сфері/галузі, мають бути репрезентативними, співставними, згрупованими за статтю та іншими ознаками, доцільними для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми: вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо.

**Ґендерний аналіз бюджетної програми передбачає дослідження бюджетної програми (її назви, мети, завдань, напрямів використання коштів, результативних показників), включаючи публічні послуги, що надаються у межах бюджетної програми, отримувачів та надавачів цих послуг, підходи до визначення обсягу та розподілу коштів у межах бюджетної програми.**

Назва бюджетної програми, її мета, завдання, напрями використання коштів, результативні показники досліджуються на врахування у них ґендерних аспектів та висвітлення цілеспрямованості бюджетної програми на забезпечення ґендерної рівності. Цілеспрямованість бюджетної програми на забезпечення ґендерної рівності може виражатися у формулюваннях назви, мети та/або завданнях бюджетної програми.

Під час аналізу бюджетної програми рекомендується здійснювати дослідження підходів до визначення обсягу та розподілу коштів за напрямками використання бюджетних коштів (обсягу коштів на надання певної послуги) під час планування та виконання бюджетної програми.

Аналізуючи результативні показники бюджетної програми, досліджують їх якість та достатність з погляду висвітлення рівня досягнення мети та виконання завдань у частині забезпечення ґендерної рівності.

Дослідження публічних послуг, що надаються у межах бюджетної програми, може передбачати визначення та подальше вивчення і аналіз, зокрема:

- цільових груп отримувачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками: вік, місце проживання, стан здоров'я, етнічне походження, соціально-економічний статус тощо;
- потреб та інтересів цільових груп отримувачів послуг;
- обсягу та якості послуги з погляду забезпечення потреб та задоволення інтересів цільових груп за надання послуги;
- рівня розвитку інфраструктури, створеної для надання послуги;
- перешкод у доступі до послуги, зокрема для жінок, чоловіків та/або їх груп;
- частки населення, яка, відповідно до законодавства, може одержувати послугу, проте не користується нею;
- цільових груп надавачів послуг за ознакою статі та, у разі доцільності, за іншими ознаками, зокрема за видами діяльності відповідно до службових обов'язків;
- рівня забезпечення потреб надавачів послуги.

Дослідження надавачів публічних послуг може містити аналіз складу працівників установ/організацій, відповідальних за надання послуг, та працівників, які безпосередньо забезпечують надання послуги, зокрема аналіз кількості жінок і чоловіків на різних посадах.

Якщо бюджетна програма або окрема публічна послуга, що надається у межах бюджетної програми, орієнтована на все населення (наприклад, реалізація інвестиційних проєктів, будівництво об'єктів інфраструктури) доцільно вжити заходів для визначення потенційних груп отримувачів публічних послуг, їх вигоди та інтереси щодо майбутнього соціального, економічного або іншого ефекту від реалізації програми, публічних послуг, умови для надання яких створюються за рахунок коштів бюджетної програми.

Для визначення потенційної вигоди може бути використана інформація, що міститься у державних програмах, державних інвестиційних проєктах, що реалізуються в межах бюджетних програм; інформація щодо охоплення території України або її окремих регіонів заходами, що здійснюються під час реалізації програм; інформація та показники, на підставі яких головними розпорядниками визначено потребу в коштах, необхідних для реалізації програми тощо.

### **За результатами ґендерного аналізу бюджетної програми можуть бути зроблені висновки щодо:**

- наявності та якості даних, необхідних для проведення ґендерного аналізу бюджетної програми;
- наявності та якості інформації та показників бюджетної програми, що висвітлюють ґендерний аспект;
- відповідності бюджетної програми взятим Україною зобов'язанням щодо ґендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів, які містять інформацію про ґендерну рівність, в тому числі її відповідності завданням стратегічних і програмних документів держави з ґендерних питань;
- стану врахування у бюджетній програмі ґендерних аспектів;
- виявлених ґендерних розривів, ґендерної дискримінації, негативних тенденцій під час забезпечення потреб та задоволення інтересів жінок, чоловіків та/або їх груп;
- забезпечення справедливого та неупередженого розподілу бюджетних коштів під час планування та виконання бюджетної програми, наданні публічних послуг.





**Прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми  
Вправа «Розробка індикаторів до Плану заходів»**

**Інструкція:**

ознайомтесь з проєктом Плану заходів щодо впровадження ґендерно орієнтованого підходу під час формування бюджетних програм ЗСУ на 2021-2023 рр.

Розробіть індикатори до заходів, які потрібно додатково дослідити в бюджетних програмах, ураховуючи індикатори НПД до 2025 року.

**Бюджетна програма:** Керівництво та військове управління у сфері оборони

**1. Заповнити таблицю.**

Яка послуга надається у межах бюджетної програми? На що витрачаються кошти?	
Чи видно хто надає/отримує послугу? Які там можуть бути особливості залежно від статі?	
Чи є ґендерний аспект? Де він має міститись?	

**2. Відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року треба:**

1. Проаналізувати проєкт плану моніторингу реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та відповідний план заходів ([https://www.msp.gov.ua/files/project\\_normativnyh\\_documentov/2020/dod2110.zip](https://www.msp.gov.ua/files/project_normativnyh_documentov/2020/dod2110.zip)).

2. Виписати індикатори, що співвідносяться з діяльністю, яка охоплена бюджетною програмою:

-...

-...

**Бюджетна програма:** Забезпечення діяльності Збройних Сил України, підготовка кадрів і військ, медичне забезпечення особового складу, ветеранів військової служби та членів їхніх сімей, ветеранів війни

**1. Заповнити таблицю.**

Яка послуга надається у межах бюджетної програми? На що витрачаються кошти?	
Чи видно хто надає/отримує послугу? Які там можуть бути особливості залежно від статі?	
Чи є ґендерний аспект? Де він має міститись?	

**2. Відповідно до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року треба:**

1. Проаналізувати проєкт плану моніторингу реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року та відповідний план заходів ([https://www.msp.gov.ua/files/project\\_normativnyh\\_documentov/2020/dod2110.zip](https://www.msp.gov.ua/files/project_normativnyh_documentov/2020/dod2110.zip)).

2. Виписати індикатори, що співвідносяться з діяльністю, яка охоплена бюджетною програмою:

-...

**Прийняття рішень за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми**

На основі висновків та пропозицій, розроблених за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми, головними розпорядниками та іншими учасниками бюджетного процесу приймаються рішення відповідно до компетенції.

Рішення за результатами ґендерного аналізу бюджетної програми приймаються з урахуванням бюджетних призначень, встановлених законом про Державний бюджет України на відповідний рік (рішенням про місцевий бюджет), та/або фінансових обмежень на плановий та наступні за плановим два бюджетні періоди, визначених відповідно до законодавства.

**Проект Плану заходів**

*щодо впровадження ґендерно орієнтованого підходу при формуванні бюджетних програм ЗСУ на \_\_\_\_\_ рр.*

№ з/п	Заходи	Відповідальні виконавці	Термін виконання
<b>Бюджетна програма «Забезпечення діяльності Збройних Сил України, підготовка кадрів і військ, медичне забезпечення особового складу, ветеранів військової служби та членів їхніх сімей, ветеранів війни»</b>			
1	Проведення офіційних зустрічей представників робочої групи ГОБ із представниками залучених підрозділів ЗСУ з метою координації процесу впровадження ґендерного бюджетування у ЗСУ.	Робоча група з ГОБ / представники відповідальних підрозділів ЗСУ	Раз на квартал протягом 2021-2023 рр.
2	Проведення навчання фахівців ЗСУ із ґендерного бюджетування з метою розширення кола спеціалістів, що мають відповідні навички з ґендерного аналізу бюджетних програм	Робоча група з ГОБ / залучені тренери та експерти з ґендерного бюджетування	1-2 квартал 2021-2023 рр.
3	Перегляд форм статистичної звітності щодо подальшого включення показників, які необхідні для ґендерного аналізу бюджетних програм та реалізації ґендерної політики ЗСУ	Робоча група з ГОБ / представники відповідальних підрозділів ЗСУ	1-2 квартал 2021 року
4	Розробка системи індикаторів кар'єрного зростання жінок та чоловіків у ЗСУ	Головне Управління персоналу ГШ та Кадровий центр ЗСУ	2-й квартал 2021 року

5	Аналіз представлення жінок та чоловіків на різних категоріях посад ЗСУ	Головне Управління персоналу ГШ та Кадровий центр ЗСУ	1-й квартал 2021 року
6	Аналіз направлення жінок та чоловіків у відрядження за кордон та по Україні	Адміністративні управління структурних підрозділів органів військового управління ЗСУ	1-й квартал 2021 року
7	Аналіз видатків на відрядження та на грошове забезпечення жінок та чоловіків у ЗСУ	Фінансові органи структурних підрозділів органів військового управління ЗСУ	1-й квартал 2021 року
8	Аналіз представлення жінок та чоловіків серед курсантів, що навчаються у закладах освіти ЗСУ, їх представлення на різних спеціальностях та успішність навчання	Командування видів ЗСУ	1-й квартал 2021 року
9	Аналіз викладацького складу та керівників закладів освіти ЗСУ	Командування видів ЗСУ	1-й квартал 2021 року
10	Аналіз додаткових виплат, преміювань, надбавок, що спрямовані на військовослужбовців, чоловіків та жінок, їх направлення, видатки на відрядження/зону ООС	Фінансові органи структурних підрозділів органів військового управління ЗСУ	1-2 квартал 2021 року
11	Аналіз забезпечення військовослужбовців, жінок та чоловіків, формою одягу, екіпіруванням, елементами бронезахисту відповідно до антропометричних даних	Служба речового забезпечення структурних підрозділів органів військового управління ЗСУ	1-2 квартал 2021 року
12	Формування показників за ґендерним аспектом для запиту бюджетної Програми	Відповідальні виконавці бюджетних програм	2-3 квартал 2021 року
13	Затвердження паспорта бюджетної програми із врахованими ґендерними показниками	Департамент фінансів МОУ	1 квартал 2022 року
14	Проведення аналізу наявних інфраструктурних та матеріально-технічних умов для служби жінок в ЗСУ	Робоча група з ГОБ та залучені підрозділи	1-2 квартал 2021 року

15	Аналіз соціального забезпечення військовослужбовців -чоловіків та жінок	Головне управління МПЗ ЗСУ, Головне управління персоналу, фінансові управління, адміністративні управління структурних підрозділів органів військового управління ЗСУ	1-2 квартал 2021 року
16	Дослідження видатків та потреб на оздоровлення військовослужбовців – чоловіків та жінок – у санаторно-курортних закладах та надання медичних послуг	Командування медичних сил	1-2 квартал 2021 року
17	Розробка та проведення заходів щодо усунення виявлених ґендерних розривів та покращення умов служби для жінок та чоловіків у ЗСУ	Робоча група з ГОБ та відповідальні виконавці, що забезпечують напрямки діяльності, де були виявлені ґендерні розриви чи можливості для покращення умов служби для чоловіків та жінок у ЗСУ	2021-2023 рр.
18	Моніторинг бюджетних програм ЗСУ з погляду зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної дискримінації, забезпечення потреб, задоволення інтересів жінок і чоловіків у процесі реалізації бюджетних програм ЗСУ	Робоча група з ГОБ та відповідальні виконавці за формування і виконання бюджетних програм. (підпрограм) Міністерства оборони України	2021-2023 рр.

Отже, є потреби, є підстави, є бажання інтегрувати ґендерну політику в діяльність СБО, зокрема і в діяльність ЗСУ. І оскільки ґендерне бюджетування є важливим компонентом такої інтеграції, у жовтні 2020 р. між ГШ ЗСУ та Проектом ГОБ був підписаний меморандум про співробітництво, яке передбачає: проведення низки навчальних вебінарів для фахівців ГШ ЗСУ та МОУ, обрання бюджетних програм для подальшого ґендерного аналізу та підготовка проєкту Плану заходів щодо впровадження ГОБ у бюджетному процесі в діяльність ЗСУ на 2021-2023 рр.

Планується дуже багато роботи щодо моніторингу видатків за бюджетними програмами МОУ та підпрограмами ГШ ЗСУ, які спрямовуються на потреби жінок та чоловіків, а це так само означає, що ґендерний підхід моніторить стан практично всіх видів забезпечення.

Ґендерний аналіз бюджетних програм має охоплювати напрям кадрової політики, а саме: представлення жінок та чоловіків на різних категоріях посад ЗСУ, направлення у відрядження, видатки на грошове забезпечення. Простежимо вплив освітніх послуг на хлопців та дівчат у закладах, що підпорядковуються ЗСУ. Як відбувається забезпечення жінок та чоловіків-військовослужбовців формою одягу, екіпіруванням, елементами бронезахисту відповідно до антропометричних даних. Будуть досліджені видатки та потреби, що стосуються оздоровлення чоловіків та жінок-військовослужбовців у санаторно-курортних закладах та надання медичних послуг. Стан реалізації соціального забезпечення діючих військовослужбовців.

Звичайно, за фасадом «ґендерної рівності» не треба забувати, що ми не лише досліджуємо проблеми, що стосуються жінок, але й досліджуємо потреби чоловіків-військовослужбовців. А вони стосуються і як медичного огляду, так і права на відпустку по догляду за дитиною, поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також узагалі боротьби зі стереотипами щодо їх ролі в суспільстві і в ЗСУ загалом.

У підсумку планується не тільки побачити, як публічні кошти по-різному впливають на потреби жінок та чоловіків у ЗСУ, але й в подальшому розробити заходи, що зможуть вирішити наявні «ґендерні проблеми» та підвищити оперативну спроможність військ за рахунок покращення кадрового потенціалу армійських структур.

## 8.4. Ґендерний аналіз кадрової роботи (підбір, відбір, найм, кар’єрне зростання, утримання, звільнення)

Цей інструмент надасть вам загальну інформацію щодо ґендерних точок входу в кадровій політиці, щодо індикаторів, на які потрібно звертати увагу в кадровій роботі. Ви зможете їх застосовувати, розробляючи внутрішні організаційно-розпорядчі акти в цьому напрямі роботи з урахуванням ґендерного підходу.

**Мета:** провести ґендерний аналіз кадрової роботи щодо дотримання принципів рівних прав і можливостей жінок та чоловіків та недискримінації у процесі рекрутингу, просування по службі/кар’єрного зростання, утримання.

### Джерела збору інформації:

- дослідження кадрових процедур та звітів щодо рекрутингу та просування по службі персоналу;
- огляд матеріалів інформаційної кампанії;
- огляд звітної інформації;
- опитування, інтернет-опитування особового складу, відповідальних за визначені питання, командирів;
- проведення фокус-груп, анкетувань різних підрозділів;
- аналіз даних щодо заробітної плати з розподілом за статтю та рангом;
- збір даних за тематичними напрямками.

### Вправа «Ґендерний аналіз кадрової роботи»

#### Інструкція:

ознайомтесь з таблицею нижче та проаналізуйте актуальний стан кадрової політики з погляду відповідності принципу рівності. Перелік індикаторів невичерпний і може розширюватися під потреби інституції.

Кадрові процедури	Зміст заходу	Індикатори/показники
1. Організаційні відомчі засади	1.1. Наявність посади радника/радниці з ґендерних питань та призначення на посаду	Наказ про відкриття посади радника\радниці з ґендерних питань. Положення/посадова інструкція радника/радниці з ґендерних питань
	1.2. Утворення та забезпечення роботи окремого відповідального структурного підрозділу з ґендерної інтеграції у відомстві	Наказ про створення структурного підрозділу з ґендерної інтеграції. Положення про структурний підрозділ. Кадровий склад підрозділу, за статтю
	1.3. Призначення відповідальних осіб за ґендерну інтеграцію у кожному напрямі діяльності відомства та включення принципу рівних прав та можливостей до посадових інструкцій і функціональних обов’язків персоналу	Наказ про призначення відповідальних осіб за ґендерну інтеграцію за напрямками діяльності. Кількісний склад відповідальних осіб (чоловіки/жінки). Наявність/відсутність у посадових інструкціях (функціональних обов’язках) принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кадрові процедури	Зміст заходу	Індикатори/показники
	1.4. Навчання персоналу з питань ґендерної обізнаності	Кількість осіб, які пройшли навчання з питань ґендерної обізнаності із зазначенням тематики, тривалості заходу, статі. Наявність обов'язкових відомчих курсів з питань ґендерної обізнаності. Кількість підготовлених фахівців/фахівчинь з ґендерних питань (уповноважених підрозділів, радників, тренерів), які можуть залучатися до фахової участі в питаннях ґендерної інтеграції (проведення навчань, ґендерного аналізу, бути відповідальними особами, радниками/радницями тощо)
2. Підбір, відбір, найм	2.1. Аналіз інформаційної кампанії щодо залучення жінок до служби	Відсоткова кількість жінок/чоловіків, які відповідальні за інформаційні кампанії щодо набору персоналу. Кількість інформаційної продукції. Зміст інформаційних матеріалів (текст, образи) та їх відповідність принципу недискримінації. Наявність сексистських зображень чи повідомлень
	2.2. Аналіз роботи кадрових служб (центрів, органів) з набору персоналу та аналіз процедур прийому персоналу	Аналіз документів (норм, процедур) на наявність/відсутність дискримінаційних бар'єрів у процесі підбору, відбору та найму персоналу. Частка документів, які регулюють підбір, відбір, найм що не відповідають принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Кількісний склад кадрових служб з набору персоналу, за статтю. Кількісний склад конкурсних та атестаційних комісій, за статтю. Відсоток членів комісій, які пройшли навчання з питань ґендерної рівності, за статтю. Статистичні дані про статеву належність кандидатів на кожному етапі відбору та найму (подача заяв, складання тестів, зарахування тощо)

Кадрові процедури	Зміст заходу	Індикатори/показники
3. Підвищення по службі (кар'єрне зростання)	3.1. Аналіз звітів та інших інформаційних документів щодо кар'єрного зростання та підвищення професійного рівня особового складу, за статтю	Кількість осіб, які отримали підвищення по службі за посадами, за статтю. Кількість осіб (жінки/чоловіки), які отримали підвищення по службі за військовими званнями. Темпи просування по службі жінок та чоловіків. Результати аналізу резюме кандидатів/ок на підвищення по службі. Кількість жінок та чоловіків, які пройшли навчання на курсах (різної форми) підвищення професійного рівня. Кількісний склад (чоловіки/жінки) нагороджених державними та відомчими нагородами
	3.2. Аналіз кількісного складу учасників навчань та відряджень за кордоном, за статтю	Кількість осіб, які пройшли навчання (підвищення кваліфікації) за кордоном, за статтю. Відсоток жінок, які перебували у відрядженнях. Дезагреговані показники щодо посад, військових звань осіб, які перебували за кордоном (окремо відрядження/навчання)
	3.3. Ґендерний аналіз звітів на виявлення причин, через які чоловіки/жінки не закінчили курси навчань чи не отримали вищі посади чи звання	Виявлені дискримінаційні норми, які перешкоджають просуванню жінок кар'єрними сходами. Розпорядчі документи щодо ліквідації дискримінаційних норм при просуванні по службі
	3.4. Розроблення та затвердження програм наставництва	Наявність процедури визначення навичок, яких не вистачає (методологія). Наявність програм наставництва за тематикою. Результати аналізу змісту програм наставництва. Дезагреговані показники щодо кількості учасників/учасниць у програмах наставництва



Кадрові процедури	Зміст заходу	Індикатори/показники
4. Утримання на службі (соціальний захист)	4.1. Аналіз задоволення потреб у соціальному забезпеченні осіб за статтю	Кількість осіб, які скористалися тими чи іншими пільгами, за статтю. Кількість осіб, які взяли відпустки по догляду за дитиною, за статтю. Кількість працюючих осіб з інвалідністю, за статтю. Кількість осіб, які користуються можливістю гнучкого графіка роботи, за статтю. Кількість осіб, які користуються можливістю працювати вдома, за статтю. Наявність інших умов праці для вагітних жінок і тих, які щойно народили. Наявність відомчого дитячого садочка або дошкільних груп, кімнати для тимчасового перебування дитини (до 3-х годин)
	4.2. Участь у бойових діях	Кількість учасників бойових дій, за статтю. Кількість учасників бойових дій, які отримали державні чи відомчі винагороди, за статтю. Кількість осіб, які скористалися пільгами щодо учасників бойових дій, за статтю
5. Звільнення	5.1. Збір та аналіз даних щодо звільнення осіб, за статтю (про плинність кадрів)	Кількість звільнених (за період), за статтю. Наявність в обхідному листі інформації про причини звільнення. Аналіз причин звільнення за статтю. Наявність можливості проходити навчання на цивільну спеціальність згідно із Законом про соціальне забезпечення. Кількість осіб, які пройшли навчання на цивільну спеціальність, за статтю

## 8.5. Дослідження інфраструктурних умов, обладнання та речового забезпечення військовослужбовців

---

З метою дослідження проблемних питань щодо інфраструктури, обладнання та речового забезпечення військовослужбовців обох статей з урахуванням сучасних вимог та потреб жінок і чоловіків, та з надання пропозицій щодо їх вирішення рекомендуємо проводити анонімне анкетування жінок та чоловіків, які проходять у ЗСУ щодо зазначених вище питань.

Для проведення ефективного анкетування ми просимо визначити і позначити найбільш прийнятний для військовослужбовців варіант відповіді. Якщо питання передбачає декілька відповідей, потрібно позначити всі можливі варіанти. У разі, якщо жоден із запропонованих варіантів відповідей не відображає дійсність, то просимо запропонувати власний, якщо така опція передбачена у питанні.

Просимо допомогти у вивченні зазначеної проблеми і відповісти на запитання анкети уважно та відверто. Результати анкетування можуть надати істотну допомогу в розробці реальних пропозицій щодо вдосконалення проблемних питань з інфраструктури, обладнання та речового забезпечення військовослужбовців/службовців обох статей з урахуванням сучасних вимог та потреб жінок і чоловіків.

### Перелік запитань для Анкети

#### Загальні відомості

##### Ваша стать?

- 1) чоловіча
- 2) жіноча

##### Який Ви маєте строк служби в ЗСУ?

- 1) до 5 років
- 2) від 5 до 10 років
- 3) від 10 до 15 років
- 4) від 15 до 20 років
- 5) від 20 до 25 років

##### Яке Ви маєте звання (особовий склад крім строкової служби)?

- 1) від молодшого сержанта до старшини
- 2) від старшини до старшого лейтенанта
- 3) від старшого лейтенанта до майора
- 4) від майора до полковника
- 5) генерал

#### Розділ I. Інфраструктура

1. Чи наявні у Вашому органі/підрозділі безпечні<sup>1</sup> окремі кімнати для відпочинку для жінок та чоловіків під час несення служби (добового наряду)?

- 1) Так
- 2) Ні

2. Чи наявні у Вашому органі/підрозділі безпечні окремі туалетні кімнати для жінок та чоловіків за місцем несення служби?

За місцем несення служби/роботи	У гуртожитках	У спортивних залах	У відомчих медичних установах	У зоні ООС
Так	Так	Так	Так	Так
Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

3. Якщо так, чи достатньо, на Вашу думку, окремих туалетних кімнат для жінок та чоловіків за місцем несення Вашої служби?

За місцем несення служби/роботи	У гуртожитках	У спортивних залах	У відомчих медичних установах	У зоні ООС
Так	Так	Так	Так	Так
Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

4. Чи наявні у Вашому органі/підрозділі безпечні окремі душові кімнати для жінок та чоловіків за місцем несення служби?

- 1) Так
- 2) Ні

5. Якщо так, чи достатньо, на Вашу думку, безпечних окремих душових кімнат для жінок та чоловіків за місцем несення Вашої служби?

За місцем несення служби/роботи	У гуртожитках	У спортивних залах	У відомчих медичних установах	У зоні ООС
Так	Так	Так	Так	Так
Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

6. Чи наявні у Вашому органі/підрозділі безпечні окремі кімнати для переодягання для жінок та чоловіків за місцем несення служби?

- 1) Так
- 2) Ні

7. Якщо так, чи достатньо, на Вашу думку, безпечних окремих кімнат для переодягання для жінок та чоловіків за місцем несення Вашої служби?

За місцем несення служби/роботи	У гуртожитках	У спортивних залах	У відомчих медичних установах	У зоні ООС
Так	Так	Так	Так	Так
Ні	Ні	Ні	Ні	Ні

8. Чи наявні у Вашому органі/підрозділі спортивні зали, якими можуть користуватися як жінки, так і чоловіки?

- 1) Так
- 2) Ні

9. Чи існують у Вашому органі/підрозділі дитячій ігрові кімнати<sup>2</sup>?

- 1) Так
- 2) Ні

10. Чи маєте Ви потребу в тому, щоб іноді приводити дитину до місця несення служби, щоб за нею було забезпечено догляд протягом певного часу, поки Ви виконуєте службові обов'язки (наприклад, у дитячій ігровій кімнаті)?

- 1) Так
- 2) Ні

### **Розділ II. Забезпечення речовим майном, засобами бронезахисту, засобами особистої гігієни?**

11. Чи забезпечені Ви в повному обсязі повсякденною формою одягу для носіння під час виконання службових обов'язків?

- 1) Так
- 2) Ні

12. Яким зразком повсякденної форми одягу Ви забезпечені?

- Жіночим
- Чоловічим
- Унісекс

13. Чи забезпечені Ви сорочкою до повсякденної форми одягу?

- 1) Так
- 2) Ні

14. Сорочкою якого зразка Ви забезпечені?

- Жіночою
- Чоловічою
- Унісекс

15. Чи забезпечені Ви брюками до повсякденної форми одягу?

- 1) Так
- 2) Ні

16. Брюками якого зразка Ви забезпечені?

- Жіночого
- Чоловічого
- Унісекс

17. Чи потрібно Вам було звертатися додатково за послугами до кравців з метою вдосконалення (ушиття) цієї форми?

- 1) Так
- 2) Ні

17.1. Чи забезпечені Ви спідницею в повсякденній формі?

- 1) Так
- 2) Ні

18. Чи задовольняє Вас якість пошиття повсякденної форми одягу?

- 1) Так
- 2) Ні

19. Чи забезпечені Ви польовою формою одягу?

- 1) Так
- 2) Ні

20. Якого зразка польовою формою Ви забезпечені?

- Жіночого
- Чоловічого
- Унісекс

21. Які існують проблемні питання щодо польової форми одягу (можна обрати декілька варіантів)?

- Мені було надано чоловічий варіант форми для жінок
- Невідповідність розміру
- Якість тканини
- Інше (що саме?): \_\_\_\_\_

22. Чи доводилося Вам купувати (шити) за власні кошти будь-який елемент повсякденної, польової чи спеціальної форми одягу?

- 1) Так
- 2) Ні

23. Якщо так, що слугувало причиною придбання (пошиття) за власні кошти форми одягу?

- 1) Не забезпечували необхідним
- 2) Не підходив розмір
- 3) Забезпечували, але формою протилежної статі (для жінок)
- 4) Ваш варіант

24. Чи було Вам надане службове взуття?

- 1) Так
- 2) Ні

25. Які існують проблеми щодо взуття (можна обрати декілька варіантів)?

- Невідповідність розміру
- Якість матеріалу
- Тверда подошва
- Важкі
- Інше (що саме?): \_\_\_\_\_

26. Чи видають Вам бронежилет на тимчасове використання (під час несення служби, навчань тощо)?

- Так

- Ні, хоча це передбачено моїми службовими обов'язками
- Ні, тому що це не передбачено моїми службовими обов'язками
- Ні, тому що немає відповідного розміру
- Ваш варіант

27. Якщо так, то який варіант бронежилета Вам видають?

- Жіночий
- Чоловічий

28. Чи відповідає бронежилет Вашому розміру?

- 1) Так
- 2) Ні

29. Чи видають Вам каску на тимчасове використання (під час виконання службово-бойових завдань, проведення занять тощо)?

- 1) Так
- 2) Ні

30. Чи відповідає розмір каски розміру Вашої голови?

- 1) Так
- 2) Ні

31. Якщо Вас направляють у відрядження для виконання службових завдань не за місцем проживання (наприклад, у зону ООС), чи надаються Вам засоби особистої гігієни, зокрема, ватно-гігієнічна продукція, паперова продукція, засоби жіночої гігієни тощо?

- 1) Так
- 2) Ні

32. Якщо «Так», чи належної якості засоби особистої гігієни Вам видаються?

- 1) Так
- 2) Ні

3) Якщо «Так», чи в достатній кількості засоби особистої гігієни Вам видаються?

33. Які, на Вашу думку, є ще проблеми, пов'язані з інфраструктурою, обладнанням та речовим забезпеченням та які шляхи їх вирішення?

---

**Безпечні кімнати**<sup>1</sup> – це господарчі та санітарні приміщення, кімнати побутового обслуговування, кімнати для зберігання майна підрозділу та особистих речей особового складу/працівників, місця для занять фізичними вправами та спортом, роздягальні, кімнати для вмивання, душові кімнати, туалети – окремо для жінок та чоловіків, а в разі відсутності окремих кімнат, облаштування замками для запирання дверей (за потреби, застосування графіків для почергового знаходження жінок та чоловіків).

**Дитячі ігрові кімнати**<sup>2</sup> (для тимчасового перебування) – це безпечні спеціально облаштовані кімнати, за місцем несення служби/роботи, у яких, у разі гострої службової необхідності, батьки можуть залишити дитину під наглядом відповідальної особи, яка має педагогічну освіту. Та/або альтернативні варіанти: відомчий садочок, дитячий садочок поряд з місцем служби з можливістю ненормованого та/або тимчасового перебування дитини.

## 8.6. Індикатори для раннього виявлення ознак сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом

Ґендерний підхід має певні переваги і у процесі комплексного запобігання сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом та реагування на нього шляхом вирішення проблем у шістьох сферах: військовій, соціальній, політичній, економічній, медійній, у сфері охорони здоров'я. Саме з цим пов'язана розробка Організацією Об'єднаних Націй Матриці індикаторів раннього попередження (далі - Матриця), яка дозволяє раннє виявлення конфліктів та може стати актуальними у ситуаціях збройних конфліктів, включаючи інтеграцію ґендерних поглядів у збір та аналіз даних на місцях для розуміння ризиків щодо безпеки з погляду як жінок, так і чоловіків. Наприклад, поширеність та жорстокість домашнього насильства в межах громади чи сексуальне насильство між громадами можуть свідчити про зародження конфлікту та нестабільність мирних соціальних відносин.

В основі правил заходів лежать принцип «не нашкодити» та «підхід, орієнтований на осіб, які пережили насильство», а також принципи дотримання конфіденційності, надання інформованої згоди та забезпечення ґендерної чутливості. Запропонований комплексний підхід передбачає створення систем перенаправлення для своєчасного, безпечного та конфіденційного надання особам, які постраждали від СНПК/ пережили СНПК, належних і якісних послуг у декількох сферах.

Послуги можуть включати: 1) медичні послуги (невідкладна медична допомога та тривале лікування і отримання медикаментів); 2) психосоціальні послуги; 3) соціально-економічну підтримку та підтримку щодо забезпечення засобів до існування; 4) юридичні послуги. Такого результату можна досягти за рахунок зміцнення можливостей систем перенаправлення, які можуть функціонувати на національному, регіональному та місцевому рівнях.

**Мета та контекст інструменту.** Сексуальне насильство завжди важко виявити, особливо якщо воно вчинено під час або в контексті збройного конфлікту. Ця матриця дозволяє не стільки виявляти конкретні прояви сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (СНПК), скільки звертати увагу на потенційні фактори, які можуть призводити до загострення цих випадків та заходи їх запобігання. Стрімкому збільшенню кількості випадків сексуального насильства завжди передують комплекс факторів. Своєчасне виявлення таких факторів може запобігати та/або пом'якшувати їх вплив та, відповідно, ймовірність здійснення СНПК.

**Засади та методологія.** Цей документ розроблено на основі Матриці індикаторів раннього попередження, що була створена в 2011 році ООН Жінки та Департаментом ООН з операцій з підтримання миру на вимогу Комітету з питань політики Генерального секретаря ООН (Рішення № 2010/30, грудень 2010 року) та Резолюції 1888 Ради Безпеки 2009 року (пункт 24).

**Визначення СНПК.** Для цілей цього документу, «сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом» - це окремі інциденти або практика сексуального насильства, тобто зґвалтування, сексуального рабства, примусової проституції, примусової вагітності, примусової стерилізації або будь-якої іншої форми сексуального насильства порівняної





**Військова сфера/ сфера безпеки**

**Фактори, пов'язані з діями військових та забезпеченням безпеки жінок**

№	Фактори, що можуть підвищувати ймовірність сексуального насильства або свідчити про його наявність	Можливі заходи пом'якшення цих факторів (якщо встановлено / є обґрунтована підозра, що вони мають місце)	
		Загальні (застосовуються до всіх або більшості факторів)	Спеціальні (застосовуються лише до відповідного фактора, одночасно із відповідними загальними заходами)
1	Військові сили вітають або заохочують агресивну маскулінну поведінку та/ або поширюють цінності та ідеологію, що підтримує насильство проти жінок з іншого боку конфлікту як тактику військових дій з метою залякування супротивника, зниження його морального духу	<ul style="list-style-type: none"> <li>Включити «сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом», до ККУ як окремий злочин та передбачити санкції;</li> <li>обговорити практики, що стають факторами ризику, з військовим командуванням, наголосити на їх неприпустимості;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Провести аналіз того, які конструктивні цінності та способи самоствердження в спільноті військових можуть бути запроваджені</li> </ul>
2	Військові сили вітають або заохочують агресивну маскулінну поведінку та/ або поширюють цінності та ідеологію, що підтримує насильство як спосіб самоствердження в спільноті військових (йдеться про насильство і проти жінок, і проти чоловіків).	<ul style="list-style-type: none"> <li>включити до кодексів поведінки військових та/ або інших настанов положення про заборону всіх неналежних видів поведінки, описаних у факторах ризику, передбачити заходи реагування на неї;</li> <li>проводити роз'яснювальну роботу з військовими про неприпустимість всіх неналежних видів поведінки та заходи реагування на неї;</li> <li>включати питання неприпустимості порушення прав людини, у т.ч. СНПК, до програм підготовки військовослужбовців та інших представників сил безпеки та оборони;</li> <li>формувані серед військових відчуття відповідальності за те, щоб повідомляти командуванню та правоохоронним органам про випадки СНПК, про які їм стало відомо;</li> </ul>	
3	Військові мають легкий доступ до алкоголю та наркотиків та можуть діяти під впливом цих речовин	<ul style="list-style-type: none"> <li>проводити роз'яснювальну роботу з військовими про неприпустимість всіх неналежних видів поведінки та заходи реагування на неї;</li> <li>включати питання неприпустимості порушення прав людини, у т.ч. СНПК, до програм підготовки військовослужбовців та інших представників сил безпеки та оборони;</li> <li>формувані серед військових відчуття відповідальності за те, щоб повідомляти командуванню та правоохоронним органам про випадки СНПК, про які їм стало відомо;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Посилити контроль за доступністю та вживанням алкоголю та наркотиків військовими;</li> <li>провести аналіз для визначення інших можливих способів проведення вільного часу військовими та реалістичності їх впровадження</li> </ul>
4	Військові проводять рейди та обшуки в будинках та автомобілях цивільних осіб, особливо якщо жінки є єдиними дорослими в таких будинках/автомобілях	<ul style="list-style-type: none"> <li>формувані серед військових відчуття відповідальності за те, щоб повідомляти командуванню та правоохоронним органам про випадки СНПК, про які їм стало відомо;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Залучати більше жінок до військових сил та, зокрема, до обшуків будинків/ автомобілів, в яких жінки є єдиними дорослими</li> </ul>
5	Серед військових поширена практика мародерства та привласнення майна цивільних осіб, особливо стосовно жінок, які є єдиними дорослими в своїх сім'ях	<ul style="list-style-type: none"> <li>формувані серед військових відчуття відповідальності за те, щоб повідомляти командуванню та правоохоронним органам про випадки СНПК, про які їм стало відомо;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Забезпечити невідворотність покарання за такі злочини, здійснювати належне виявлення, розслідування та притягнення до відповідальності за них</li> </ul>

№	Фактори, що можуть підвищувати ймовірність сексуального насильства або свідчити про його наявність	Можливі заходи пом'якшення цих факторів (якщо встановлено / є обґрунтована підозра, що вони мають місце)	
		Загальні (застосовуються до всіх або більшості факторів)	Спеціальні (застосовуються лише до відповідного фактора, одночасно із відповідними загальними заходами)
6	Розміщення військових баз поблизу житлових районів, навчальних установ, медичних закладів, ринків та інших об'єктів соціальної інфраструктури, особливо тих, які активно відвідують жінки та дівчата	<ul style="list-style-type: none"> <li>• зміцнити механізми повідомлення про випадки порушення військовими прав людини, зокрема, скоєння сексуального насильства, та реагування на такі випадки;</li> <li>• запровадити систему звітності для обліку випадків СНПК, ведення статистики, визначення тенденцій, аналізу причин та пошуку найбільш дієвих способів реагування на них;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Розглянути можливість відмови від розміщення військових баз у таких місцях;</li> <li>• розробити настанови та провести роз'яснювальну роботу з військовими щодо правил поведінки в місцях, які активно відвідують цивільні жінки та дівчата;</li> <li>• здійснювати патрулювання поліцейськими силами (за участі чоловіків і жінок-поліцейських) місць, які активно відвідують цивільні жінки та дівчата</li> </ul>
7	Розповсюдження порнографічних матеріалів серед військових сил, у казармах та транспортних засобах	<ul style="list-style-type: none"> <li>• розширити співпрацю з міжнародними та громадськими у сфері запобігання та реагування на СНПК;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Не допускати такої практики</li> </ul>
8	Застосування помсти та інших покарань проти цивільного населення, яке підозрюють у «співпраці» із силами супротивника (і щодо чоловіків, і щодо жінок)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• надавати доступ міжнародним моніторинговим місіям до інформації про потенційні випадки та ситуації СНПК, враховувати рекомендації, які вони надають за результатами моніторингу</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечити невідворотність покарання за такі злочини, здійснювати належне виявлення, розслідування та притягнення до відповідальності за них</li> </ul>
9	Військові чоловічої статі проводять персональні огляди/перевірки особистих речей жінок і дівчат-цивільних на контрольно-пропускних пунктах, зокрема, контрольних пунктах в'їзду та виїзду, що створює ризики вимагання сексу		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Залучати більше жінок до військових сил та, зокрема, до проведення персональних оглядів/перевірки особистих речей жінок і дівчат на КПП та КПВВ</li> </ul>
10	Військові повертаються до інших регіонів України (або дезертують) зі зброєю в руках		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посилити контроль за можливістю військових брати із собою зброю при поверненні до інших регіонів України, а також за незаконним обігом зброї</li> </ul>
11	Військові та поліцейські сили залишають певні райони конфлікту, що створює вакуум безпеки		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Забезпечити можливість цивільному населенню виїхати із районів, де відсутні сили безпеки</li> </ul>

№	Фактори, що можуть підвищувати ймовірність сексуального насильства або свідчити про його наявність	Можливі заходи пом'якшення цих факторів (якщо встановлено / є обґрунтована підозра, що вони мають місце)	
		Загальні (застосовуються до всіх або більшості факторів)	Спеціальні (застосовуються лише до відповідного фактора, одночасно із відповідними загальними заходами)
12	Військові та поліцейські сили заходять до місць компактного проживання ВПО, інших вразливих категорій		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Чітко регламентувати повноваження військових та поліцейських щодо входу до таких місць та їх поведінки в таких місцях;</li> <li>● інформувати осіб, які проживають у таких місцях, про повноваження військових та поліцейських</li> </ul>
13	Жінки утримуються під вартою під наглядом чоловіків (військових, поліцейських, охоронців) або у спільних камерах з чоловіками		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Не допускати такої практики;</li> <li>● залучати більше жінок до персоналу установ тримання під вартою, зокрема, тих, в яких утримуються жінки</li> </ul>
14	Військові сили незаконно затримують та силою утримують жінок у військових частинах		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Забезпечувати негайне звільнення жінок, які незаконно або силою утримуються у військових частинах</li> </ul>
15	Відсутність або неефективність/слабкість програм реабілітації та підтримки для учасників бойових дій, які повертаються до своїх сімей		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Вдосконалити та розширити програми реабілітації та підтримки для УБД, включити в них питання запобігання насильству за ознакою статі;</li> <li>● мотивувати УБД проходити такі програми</li> </ul>
16	Збільшення кількості випадків зникнення жінок і дівчат безвісти в зоні конфлікту		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Проаналізувати причини такого збільшення кількості випадків та вжити відповідних заходів реагування;</li> <li>● посилити роботу із пошуку жінок і дівчат, зниклих без вісти</li> </ul>



## 8.7. Алгоритм дій щодо реагування на СНПК відповідно до рекомендацій ООН

Уже багато сказано в Путівнику про наслідки збройного конфлікту та невідповідно високий вплив на жінок, дівчат, хлопчиків, тих же категорій осіб з інвалідністю, чоловіків і жінок у віці. Ставлення до цих більш вразливих категорій населення належить до найбільш чутливих сфер суспільної моралі. Неврахування їхніх потреб і тим більше злочини, що скоєні в районі ООС, можуть також мати значний деструктивний вплив на ставлення цивільного населення до військових формувань. Тому важливо уважно вивчати ґендерні загрози та шляхи їх превенції, особливо підрозділам цивільно-військового співробітництва (ЦВС).

*Загальне правило вимагає від групи ЦВС бригади в районі військової операції негайно повідомити підрозділ ЦВС органу військового управління вищого рівня про чутки або факти сексуального насильства щодо жінок та дівчат (якщо такі трапилися) за участю військовослужбовців ЗСУ.*

*Група ЦВС може бути залучена до надання першої допомоги потерпілим від сексуального насильства. У цій ситуації потрібно переконатися, що особовий склад:*

- *знає і вміє це робити (а не читатиме інструкції на місці);*
- *має при собі комплект першої допомоги (медична аптечка);*
- *знає, у кого попросити спеціалізованої допомоги чи куди направити потерпілих для надання їм такої допомоги.*

Під час проведення військових операцій зазвичай використовується стандартизований алгоритм дій щодо реагування на СНПК відповідно до рекомендацій ООН (за матеріалами Методичного посібника для військ (сил) з питань цивільно-військового співробітництва). Особовий склад ЦВС повинен:

1. Застосувати «правила першого контакту»:
  - запитати потерпілу особу, чи має вона серйозні фізичні ушкодження і чи потребує негайної медичної допомоги, якщо так, то чи потребує вона госпіталізації або амбулаторного втручання;
  - запитати потерпілу особу, чи може вона впізнати чи описати нападника; негайно викликати патруль НПУ;
  - попросити потерпілу особу почекати поліцію у безпечному місці;
  - попросити потерпілу особу нічого не торкатися на місці злочину і не змінювати свій зовнішній вигляд;
  - порадити потерпілій особі не умиватися до медичного огляду;
2. Забезпечити безпеку потерпілої особи, вивезти (за потреби) у місце, де потерпіла особа почуватиметься у безпеці і зможе спілкуватися конфіденційно;
3. Намагатися організувати взаємодію між людьми однієї статі – забезпечити жінкам можливість спілкуватися з жінкою-офіцером, а чоловікам – з чоловіком. Це стосується як офіцерів, так і перекладачів, якщо в них є потреба;
4. Належно поводитися з потерпілою особою:

- бути уважним і допомагати потерпілій особі триматися гідно;
  - допомогти потерпілій особі зрозуміти, що вона має довіряти вам, а ви зробите все, щоб змінити ситуацію;
  - визначити термінові медичні потреби потерпілої особи;
  - запропонувати потерпілій особі теплу ковдру;
  - організувати транспорт у найближчий шпиталь;
  - поінформувати потерпілу особу про всі можливі види допомоги їй;
  - надати (якщо можливо) потерпілій особі одяг після огляду;
5. Зібрати і проаналізувати попередню інформацію про інцидент:
- попросити потерпілу особу коротко пояснити, що саме відбулося;
  - повідомити, що ви будете робити записи, щоб задокументувати і передати інформацію в компетентні органи;
  - під час нотування важливо фіксувати слова, опис, пояснення так, як їх говорить потерпіла особа, без перефразування;
  - нотатки мають бути чіткі, детальні, точні;
  - не рекомендується перебивати потерпілу особу, коли вона говорить;
  - якщо потерпіла особа не може послідовно відтворити опис ситуації, можна допомогти питаннями, які не міститимуть вимоги оцінки ситуації, а потребуватимуть виключно зосередження на фактах;
6. Знайти (по можливості) і опитати свідків:
- з'ясувати чи є свідки того, що сталося;
  - зібрати первинну інформацію від свідків;
  - записати контакти свідків;
  - встановити, чи погоджуються свідки давати офіційні свідчення;
  - встановити, чи потребують свідки захисту;
7. Організувати (якщо це можливо) проведення супервізії відповідними фахівцями (спрямувати потерпілого до психотерапевта);
8. Максимально зафіксувати отриману інформацію:
- дата, час, місце отримання першої інформації;
  - дата, час, місце злочину;
  - дата, час, місце арешту чи затримання підозрюваних осіб;
  - фізичний стан потерпілої особи, наприклад, помітні порізи, удари, шрами, порваний одяг або його відсутність, синці, ознаки сексуального нападу, запах алкоголю, обмеження рухливості, помітні ознаки болю чи дискомфорту;
  - фізичний стан підозрюваних осіб, наприклад, помітні порізи, удари, шрами, порваний одяг або його відсутність, ознаки фізичної боротьби з потерпілою особою, запах алкоголю, відсутність будь-яких ознак, перерахованих вище;
  - психологічний стан потерпілої особи, наприклад, шок, параноя, страх, злість, плач, обурення;
9. Організувати / здійснити реєстрацію інциденту в підрозділі НПУ:
- допомогти потерпілій особі в оформленні заяви до поліції;
  - надати їй інформацію про те, де і як вона може звернутися до відповідних органів;
  - надати потерпілій особі інформацію про себе, щоб вона, у разі потреби, могла звернутися до вас;



## 8.8. Врахування ґендерних особливостей під час планування гуманітарних заходів

---

Цей розділ присвячений врахуванню ґендерних особливостей під час планування гуманітарних заходів. Збройний конфлікт – тяжкий тягар для цивільного населення, насамперед жінок, дітей, старих, людей з особливими потребами. Переважна більшість з тих, на кому негативно позначаються збройні конфлікти, – це біженці, вимушені переселенці, комбатанти.

Гуманітарну допомогу важливо надавати, виходячи з конкретних потреб постраждалих осіб у результаті конкретної надзвичайної події чи під час збройного конфлікту, з врахуванням наявних ресурсів, спрямованих на задоволення цих потреб.

На початку акції відбувається оцінка потреб цивільного населення, яка повинна бути незалежною та недискримінаційною щодо всіх характеристик населення, починаючи від расової та етнічної належності, статі, релігії, соціального становища, національності і закінчуючи політичною належністю отримувачів допомоги. Допомога повинна надаватися на рівноправній основі всім групам населення, які її потребують.

Водночас важливо, плануючи гуманітарні акції, враховувати ґендерний склад населення або групи. Врахування спеціалізованих потреб надасть можливість адресно зібрати/спрямувати спеціалізовану допомогу для різних груп (наприклад, інвалідні крісла, памперси для дітей та дорослих, дитячі продукти, шкільне приладдя тощо).

Особливо необхідним є врахування ґендерних особливостей під час планування заходів з евакуації, тимчасового розміщення біженців або внутрішньо переміщених осіб, проведення фільтраційних заходів у щойно звільнених місцевостях (питання проведення обшуку).

### **Захист прав дітей, які безпосередньо знаходяться у зоні збройного конфлікту, є також одним із пріоритетів для ЦВС.**

Не існує ситуації, у якій насильство щодо дітей або їх експлуатація, вербування чи заохочення до участі у військових діях були б виправданими. Будь-який напад на дитину або порушення її прав повинні бути негайно, неодноразово та явно засуджені. Навчальні, медичні заклади, спеціалізовані дитячі центри або інші місця, де збираються діти, не повинні бути атаковані військовими.

Сторони збройного конфлікту мають забезпечити повний, безпечний і безперешкодний доступ гуманітарного персоналу для надання допомоги дітям та вжити спеціальних заходів задля забезпечення захисту та задоволення потреб дітей.

Сторони збройного конфлікту мають забезпечити безперешкодний доступ до дітей ГО, незалежно від місця знаходження, громадянства, релігії, статі чи етнічної належності дітей.

Потрібно заохочувати належне використання перемир'я та припинення вогню для задоволення потреб дітей, постраждалих від збройного конфлікту, навіть визначаючи,



що таке припинення військових дій може продовжити конфлікт шляхом сприяння переозброєнню та перегрупованню військових підрозділів противника та заморожуванню лінії збройного конфлікту (лінії зіткнення).

«Зони миру» та «Дні тиші» мають бути використані для забезпечення постачання гуманітарної допомоги.

### **Вимоги щодо захисту дітей у зоні збройного конфлікту**

#### **Посадові особи ЦВС повинні:**

- впроваджувати запобіжні заходи та організувати взаємодію підрозділів ЗСУ з місцевими органами виконавчої влади з метою ефективного правового захисту прав та свобод дітей у збройних конфліктах;
- організувати взаємодію з органами державної влади та місцевого самоврядування щодо оперативного надання учням, позбавленим освітніх закладів у результаті збройного конфлікту, доступу до інших закладів освіти, зокрема, до відповідного навчального обладнання, поки їхні власні школи будуть ремонтуватися або відбудовуватися;
- збирати в районі відповідальності достовірні дані про використання шкіл військовими підрозділами.

#### **Основні дані, які необхідно збирати групі ЦВС:**

назви та місця розташування закладів освіти, що використовуються підрозділами ЗСУ;

- з якою метою вони використовуються; тривалість використання;
- підрозділи (своїх сил або противника) або озброєні групи (добровольчі формування), що використовують школи;
- кількість учнів закладу освіти до використання його військовими підрозділами ЗСУ;
- відвідуваність учнями закладів освіти в період використання військовими підрозділами ЗСУ, а також чим зайняті учні, які не відвідують школи.
- Зазначена інформація подається до структурного підрозділу ЦВС органу військового управління вищого рівня та до ОЦ ЦВС у районі відповідальності.

#### **Командир бригади повинен:**

- видати чіткі, точні та конкретні накази підрозділам, що заборонятимуть невідвільні атаки, зокрема з використанням вибухової зброї із широкою зоною ураження, а саме некерованих ракет і касетних боєприпасів, що само по собі може становити загрозу для цивільного населення у порушення Женевських конвенцій;
- наказати командирам підрозділів не використовувати (без нагальної військової потреби) шкільні будівлі та шкільне майно для облаштування таборів, казарм, дислокації або складування зброї, боєприпасів та інших запасів, де це створює загрози для цивільних осіб або позбавляє дітей їхнього права на освіту;
- проводити службові розслідування щодо тих осіб, які здійснюють напади на школи або використовують школи в порушення міжнародного законодавства, а також тих, хто віддає накази щодо подібних атак або використання;
- зробити все можливе, щоб у районі відповідальності забезпечити доступ усіх дітей до якісної освіти без будь-якої дискримінації (зокрема, за мовною ознакою);
- організувати збір даних щодо атак на заклади освіти, жертв нападів і щодо військового використання шкіл та університетів;

- разом з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування першочергово надавати допомогу у відселенні (евакуації) дітей, які опинилися чи можуть опинитися у зоні воєнних дій чи збройних конфліктів, до безпечних районів.

### **Підрозділи ЦВС у зоні збройного конфлікту повинні:**

- сприяти місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування у першочерговому відселенні (евакуації) дітей, які опинилися чи можуть опинитися у зоні воєнних дій чи збройних конфліктів, до безпечних районів. Відселення дітей проводиться разом з батьками, законними представниками або, за їхньою згодою, без супроводження чи з іншими особами;
- проводити моніторинг змін гуманітарної ситуації та питань щодо соціального захисту дітей, які проживають у районах збройного конфлікту;
- координувати спільні заходи ЗСУ, волонтерських, громадських та благодійних організацій, міжнародних фондів та організацій, місцевих органів виконавчої влади з вирішення гуманітарних проблемних питань та питань соціального захисту дітей;
- докладати зусиль до створення зв'язку, його підтримання та обміну інформацією щодо порушення прав дітей, допомагати дітям та захищати їх, у разі загрози їхньому життю та інших вразливих верств населення, коли інші методи допомоги не дієві або відсутні;
- забезпечувати командирів та органи військового управління під час планування та проведення військових операцій аналітичною інформацією щодо цивільного середовища, де зазначаються питання участі дітей у збройному конфлікті (ці питання можуть бути критичними факторами, які можуть вплинути на проведення операції);
- проводити заняття з мінної безпеки для дітей у дошкільних навчальних закладах та загальноосвітніх школах у районах, де існує найбільша небезпека від вибухонебезпечних предметів (мін, імпровізованих мін-пасток та боєприпасів, які не розірвалися);
- брати участь у процесі планування військової операції та враховувати наявність у районі її проведення шкіл, університетів та інших освітніх закладів.

### **Загальні принципи, якими мають керуватися органи військового управління, плануючи військові дії для підтримки об'єктів системи освіти у зоні збройного конфлікту:**

- військові підрозділи ніколи не повинні використовувати діючі школи (інші освітні заклади) загалом чи частково;
- військові підрозділи можуть розміщуватися біля школи, що використовується за призначенням (в освітніх цілях), на відстані не менше ніж радіус ураження зброї, яка (імовірно) наявна у противника;
- з огляду на поважні обставини, що не залишають жодних інших альтернатив, покинута школа (інші освітні заклади) може бути використана лише впродовж періоду, потрібного для отримання необхідної військової переваги;
- як тільки зазначена обставина перестає діяти або стає зрозуміло, що внаслідок дій військовослужбовців неможливо отримати військову перевагу, то такому навчальному закладу потрібно, за слушної нагоди, повернути його цивільний статус;
- школи (інші освітні заклади) у жодному разі не дозволяється руйнувати заради того, щоб позбавити протиріччю сторону збройного конфлікту можливості використовувати їх у подальшому;
- школи, зачинені після робочого дня, під час сесії або на канікули, евакуйовані або покинуті, є звичайними цивільними об'єктами;



## 8.9. Включення ґендерної складової до Стратегічного оборонного бюлетеня

Для загального розуміння можливостей включення ґендерної складової до стратегічних документів оборонного та безпекового планування розглянемо Матрицю досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи (експертна розробка О. Суслової), тобто можливості ґендерного інтегрування у СОБ.

### Можливості ґендерного інтегрування

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості ґендерного інтегрування
Завдання 1.2.2. Підвищення персональної відповідальності посадових осіб за виконання покладених на них повноважень	Розроблено статuti Збройних Сил України, бойові статuti і настанови Збройних Сил України, програми та плани бойової і оперативної підготовки відповідно до принципів, прийнятих у державах – членах НАТО	Базування на принципах рівності і недискримінації, нульової толерантності ґендерному насильству
Завдання 1.4.8. Створення єдиної інформаційної системи управління оборонними ресурсами (Defense resources management information system – DRMIS)	Створено єдину інформаційну систему управління оборонними ресурсами (управління особовим складом, управління організаційною структурою, управління оборонним плануванням, матеріально-технічним, медичним та іншими видами забезпечення, управління закупівлями, управління майном, фінансами та бюджетом, адміністративно-господарською діяльністю і документообігом та ін.), яка відповідає стандартам, доктринам і рекомендаціям НАТО. Забезпечено сумісність та інтеграцію з системою командування, контролю, зв'язку, комп'ютерів, розвідки, спостереження, рекогносцировки (C4ISR)	Перевірка формату системи на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості ґендерного інтегрування
Завдання 2.1.5. Створення постійно діючих колеґіальних органів для підготовки пропозицій вищому керівництву держави щодо визначення головних напрямів розвитку сил оборони, управління державними програмами та індивідуальними проектами у сфері оборонного та військового будівництва	До складу Комітету реформ включені відповідні керівні посадові особи Міністерства оборони України, Генерального штабу Збройних Сил України, Збройних Сил України, керівні посадові особи Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, інших складових сил оборони України та іноземні експерти з питань оборонного та бюджетного планування, планування розвитку спроможностей та державних закупівель	Залучення ґендерних експертів до складу Комітету реформ
Завдання 2.1.6. Організація та підготовка особового складу і робочих груп для виконання основних елементів процесу оборонного планування	Визначені вимоги щодо посад, пов'язаних з оборонним плануванням (знання, навички та здібності)	Врахування ґендерної компетентності
	Розроблено та узгоджено з євроатлантичними нормами та принципами освітні та тренувальні програми для підготовки відповідних фахівців з оборонного та бюджетного планування	Врахування ґендерного компоненту
Завдання 2.2.2. Створення процесу систематичного моніторингу та оцінки впровадження Державних програм (планів) розвитку сил оборони	Створено робочий орган з функціями моніторингу та оцінювання виконання Державних програм (планів) розвитку сил оборони	Врахування ґендерного компоненту
Завдання 2.3.5. Організація та підготовка особового складу та робочих груп для виконання основних елементів процесу розвитку спроможностей	Проведено підготовку ключового персоналу Міністерства оборони, Генерального штабу та видів (окремих родів військ) Збройних Сил України	Врахування ґендерної компетентності
Оперативна ціль 2.5. Створення інтегрованої системи закупівель у Міністерстві оборони України	Запроваджено систему міжвідомчих інтегрованих проектних груп, які на чолі з уповноваженими особами будуть відповідати за закупівлю різних груп предметів постачання	Врахування потреб жінок і чоловіків

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості ґендерного інтегрування
Завдання 2.5.1. Розроблення системи закупівель згідно з вимогами національної системи оборонного та безпекового планування, включаючи централізовані та децентралізовані підходи щодо закупівель товарів, робіт та послуг за державні кошти. Створення системи делегування повноважень	Запроваджено систему міжвідомчих інтегрованих проектних груп, що на чолі з уповноваженими особами будуть відповідати за закупівлю різних груп предметів постачання	Врахування потреб жінок і чоловіків
Завдання 3.1.4. Розвиток навчально-матеріальної бази підготовки військ (сил) з урахуванням потреб Збройних Сил України та інших складових сил оборони	Сформовано центр підготовки та вдосконалення (Center of Excellence) на базі МЦМБ (м. Яворів) з використанням підходів, прийнятих у НАТО, як модель для створення подібних центрів у кожному оперативному командуванні	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках
Оперативна ціль 3.7. Реформування Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію	Законодавчо визначено питання реформування Військової служби правопорядку у Збройних Силах України у Військову поліцію, загальну структуру та її основні функції з наданням права здійснювати досудове розслідування злочинів, вчинених військовослужбовцями Збройних Сил України проти встановленого порядку несення військової служби, та права ведення оперативно-розшукової діяльності. Спроможності Військової поліції нарощені, а її організаційна структура оптимізована відповідно до нової структури Збройних Сил України	Інтегрування питань запобігання і протидії ґендерному насильству
Завдання 3.7.2. Нарощення спроможностей Військової поліції та оптимізація її організаційної структури відповідно до нової структури Збройних Сил України	Уточнено організаційно-штатну структуру органів управління та військових частин Військової поліції відповідно до її функцій і завдань та нової структури Збройних Сил України	Урахування функцій протидії ґендерному насильству

Оперативні цілі та основні завдання оборонної реформи	Результативні (індикативні) показники	Можливості ґендерного інтегрування
Завдання 3.7.3. Забезпечення підготовки (перепідготовки, допідготовки) особового складу для комплектування посад у підрозділах Військової поліції	Здійснено перехід до підготовки підрозділів військової поліції за стандартами НАТО, у тому числі, за рахунок створення та функціонування Навчального центру Військової поліції	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках
Завдання 4.1.2. Реформування системи матеріально-технічного забезпечення Збройних Сил України в рамках єдиної системи логістики, оптимізація кількості військових частин забезпечення сил оборони, виходячи з поставлених завдань з відновлення озброєння та військової техніки, постачання та утримання запасів військово-технічного майна, матеріально-технічних засобів, ракет і боєприпасів	<p>Внесено зміни до Положення про Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України щодо розподілу повноважень стосовно логістичного забезпечення</p> <p>Удосконалено процеси логістичного забезпечення сил оборони відповідно до стандартів НАТО</p>	Інтеграція принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях в усіх ланках

**Вправа**

**Інструкція:**

чи можете Ви ідентифікувати існуючі заходи у сфері ґендерної інтеграції у своїй інституції?

По можливості, наведіть конкретні приклади, виходячи зі свого досвіду.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## 8.10. Концепція комунікації у сфері ґендерної рівності

---

На виконання пункту 24 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, розпорядженням КМУ від 5 вересня 2018 р. № 634 розроблено Концепцію комунікації у сфері ґендерної рівності (далі – Концепція), яка була прийнята 16.09.2020 року розпорядженням КМУ № 1128-р з метою вирішення проблеми формування та покращення розуміння суспільством завдань державної політики в напрямі ґендерної рівності.

Необхідною умовою реалізації Концепції є доступність загальної стратегічної мети кампаній для сприйняття усіма основними зацікавленими сторонами, які працюють над просуванням ґендерної рівності та розширенням прав і можливостей жінок і чоловіків, зокрема засобами масової інформації на національному, регіональному та місцевому рівні. Це сприятиме підвищенню рівня обізнаності та розуміння органами державної влади та громадськістю поняття ґендерної рівності, основних напрямів державної політики, переваг для українського суспільства, а також їх першочергового значення для розвитку та миру в Україні. Реалізація Концепції розрахована на період до 2025 року.

### Шляхи і способи вирішення проблеми

Досягнення мети Концепції здійснюється шляхом:

- інформування цільових аудиторій та широкого загалу про ключові концепції ґендерної рівності та механізм захисту прав жінок, представлення міжнародного досвіду переваг для різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців від упровадження ґендерної рівності;
- підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм та політик, що сприяють ґендерній рівності та передбачають навчання з огляду на національний механізм;
- проведення інформаційно-просвітницьких та освітніх заходів, розроблення роз'яснень та рекомендацій для посадових осіб, інших суб'єктів реалізації Концепції щодо здійснення комунікацій із засобами масової інформації з питань ґендерної рівності; комунікаційної підтримки ґендерного інтегрування у реформи;
- активізації висвітлення тематики ґендерної рівності пресою, телерадіомовленням, інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;
- обговорення тематики на публічних тематичних заходах;
- висвітлення питань ґендерної рівності в Інтернеті, зокрема на офіційних вебсайтах органів державної влади;
- проведення аудиту досліджень, визначення потреби в додаткових дослідженнях, проведення та широкого висвітлення результатів досліджень у засобах масової інформації; урахування результатів досліджень у процесі реалізації Концепції, зокрема висновків про ефективність заходів, визначення тематик, не охоплених раніше дослідженнями; використання досліджень для моніторингу та оцінки досягнення поставлених завдань тематичних кампаній та мети Концепції;
- аналізу досвіду проведення кампаній та акцій громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями, впровадження результатів аналізу, зокрема кращих практик, під час реалізації Концепції;
- спростування/трансформації ґендерних стереотипів щодо професій, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків;



- опрацювання результатів розгляду звернень і повідомлень з питань торгівлі людьми, домашнього насильства, насильства за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі, які надійшли на телефонні «гарячі лінії», до експертних рад з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі для здійснення моніторингу таких випадків та проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з громадськістю, особами, що належать до груп ризику, та постраждалими особами;
- сприяння збільшенню участі жінок у політичній діяльності та процесах прийняття рішень, зокрема, через інформування про позитивне ставлення суспільства до цього;
- сприяння збільшенню участі жінок і чоловіків у сферах праці, де вони менш представлені, зокрема шляхом інформаційної підтримки самодостатності вибору кожної людини;
- врахування ґендерних питань в освіті;
- засудження проявів сексизму, дискримінації за ознакою статі, насильства за ознакою статі, що також часто проявляється через сексуальне насильство та сексуальні домагання, та формування нульової толерантності до цих явищ; спрямування кампаній як на кривдників, так і на постраждалих осіб; широкого висвітлення таких випадків у засобах масової інформації без засудження та звинувачення постраждалих осіб і моніторингу розвитку ситуацій;
- сприяння підвищенню рівня громадської обізнаності та освіченості населення про загрози використання ґендерної тематики як інструменту гібридної агресії, а також переваги від рівноправної участі жінок та чоловіків у процесах, спрямованих на досягнення та збереження миру;
- популяризації порядку денного «Жінки, мир, безпека»;
- підвищення рівня обізнаності суспільства щодо індивідуально-психологічних та фізіологічних особливостей жіночої і чоловічої статі, а також сприяння рівному доступу обох статей до медичних послуг у закладах охорони здоров'я;
- поширення інформації про ґендерні проблеми чоловіків та шляхи їх розв'язання;
- інформування про чоловіків, які підтримують ґендерну рівність;
- проведення наукових, соціальних та інших досліджень, спрямованих на виявлення причин суттєвої різниці у тривалості життя жінок і чоловіків, вжиття на основі цього стратегічних заходів з метою збільшення у майбутньому середньої тривалості життя чоловіків;
- проведення моніторингу контенту в засобах масової інформації для виявлення сексистських та дискримінаційних практик щодо обох статей; реагування на такі випадки; поширення інформації про позитивні приклади усунення дискримінаційного та сексистського контенту;
- збільшення представництва жінок в засобах масової інформації як учасників сюжетів та експертів.

### **Концепція ураховує основні напрями діяльності органів державної влади із забезпечення ґендерної рівності та спрямована на такі теми в межах щорічних планів реалізації на національному та регіональному рівні:**

- жінки, мир, безпека;
- участь жінок у процесі прийняття рішень та політичній діяльності;
- усунення насильства за ознакою статі;
- розширення економічних прав та можливостей жінок, усунення ґендерного розриву в оплаті праці та дотриманні трудових прав;
- забезпечення рівного доступу жінок та чоловіків до правосуддя;

- поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства;
- освіта з урахуванням ґендерної тематики;
- турбота про здоров'я, зокрема репродуктивне, тривалість життя та добробут жінок і чоловіків, зокрема інформування щодо профілактики онкологічних та інших тяжких захворювань, та інформаційна протидія поширенню шкідливих звичок.

Для реалізації Концепції розробляється план заходів, що затверджуються Кабінетом Міністрів України. Планом заходів передбачаються конкретні заходи, індикатори досягнення цілей та визначається перелік відповідальних органів виконавчої влади, а також джерела та обсяги фінансування заходів.

Пріоритетною темою Концепції є збільшення рівня базового розуміння ґендерної рівності як рівних умов для реалізації прав жінками і чоловіками та відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі; ідентифікація та трансформація стереотипів; формування нульової толерантності до дискримінації за ознакою статі. Вона буде спрямована на різні рівні складності проблем для усіх цільових аудиторій.

### **Залежно від суб'єкта спрямування складність та структура комунікаційної кампанії визначаються за трьома основними рівнями:**

**експертний рівень**, до якого належать експерти/експертки з ґендерних питань, державні посадовці, відповідальні за розроблення політики та прийняття рішень з питань ґендерної рівності, міжнародні організації ґендерного спрямування, громадські об'єднання, що займаються проблемами ґендерної рівності;

**рівень державно-громадського партнерства**, що включає себе державних службовців, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування, активістів;

**базовий рівень** - широкий загал.

**Отже, кожна з тематик буде відтворюватися на різних рівнях з урахуванням компетенції, потреб та очікувань цільової аудиторії. У рамках кожної теми експертна аудиторія отримуватиме професійний рівень контенту, державні службовці, представники органів державної влади та активісти отримуватимуть прикладні комунікації середнього рівня складності, які впливатимуть на прийняття рішень та покращення розуміння проблем ґендерної рівності, а широкий загал у різних можливих аспектах отримуватиме базову та узагальнену інформацію з кожної з пріоритетних тем. Ієрархічний підхід до комунікаційних кампаній та ресурсів забезпечить досягнення запланованих та ефективних результатів.**

У рамках проведення комунікаційних кампаній невід'ємним елементом їх планування та реалізації є чітке визначення цільових аудиторій. Запропоновані кампанії мають багато цільових аудиторій – як на національному, так і на міжнародному рівні. На національному рівні аудиторії розрізнятимуться від масштабних, у кампанії з підвищення обізнаності для засвоєння широкою громадськістю, до цільових сегментованих аудиторій та конкретних спільнот і груп інтересів, наприклад, працівники певних сфер, військовослужбовці, молодь тощо. При цьому необхідно забезпечити охоплення слухачів за межами традиційної основної аудиторії, яка сприйнятлива до повідомлень щодо ґендерної рівності: зазвичай

це жінки, які вже активні чи зацікавлені в цій конкретній програмі та мають відносно високий освітній рівень.

Цільовими аудиторіями, які тією чи іншою кампанією охоплюються під час реалізації Концепції, є: чоловіки, хлопці, жінки, дівчата, молодь, підлітки, сільські та міські аудиторії, особи, відповідальні за ухвалення рішень, – політики та державні службовці на всіх рівнях, працівники освітньої сфери – на початковому, середньому та вищому рівні, сектор охорони здоров'я, сектор безпеки і оборони, постачальники послуг, роботодавці, сектори підприємництва та комерційної діяльності, громадянське суспільство, представники засобів масової інформації.

**Інструментами та ресурсами, через які буде здійснюватися реалізація Концепції, є:**

- взаємодія з пресою, телерадіомовленням, інтернет-виданнями, соціальними мережами, інформаційними агентствами;
- поширення рекламних матеріалів та поліграфічної продукції;
- проведення публічних виступів, дискусій;
- співпраця з громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями, депутатами, Збройними Силами, профспілками, роботодавцями, науковцями, експертами, представниками іноземних урядових інституцій, послами тощо.

Невід'ємним елементом реалізації Концепції є розроблення інформаційних повідомлень та матеріалів з метою смислового наповнення передбачених кампаній. Допустимим при цьому є використання вже сформованих повідомлень та матеріалів громадськими об'єднаннями та правозахисними ініціативами. Повідомлення та матеріали розробляються відповідно до цільових аудиторій, їх мотивів, цінностей та з урахуванням характеристик, притаманних конкретній аудиторії.

Розроблення та поширення інформаційних повідомлень та матеріалів потребує: визначення уповноважених виконавців, які будуть здійснювати розроблення та забезпечувати поширення інформаційних повідомлень та матеріалів для кожної теми та кампанії; розроблення списку питань відповідних тематичних сфер та аргументованих відповідей на них; подальше поширення цих відповідей згідно із запитами та потребами окремих аудиторій.

З метою ефективного використання усіх наявних ресурсів необхідно є реалізація таких етапів:

- визначення уповноважених виконавців з розроблення переліків засобів масової інформації, через які доцільно поширювати інформаційні повідомлення та матеріали;
- сегментація переліків засобів масової інформації, інших інструментів та ресурсів з метою закладення основи стратегічного підходу до цільових аудиторій;
- визначення уповноважених виконавців з розроблення інструментів, заходів комунікації тощо;
- розроблення інформаційних бюлетенів (один узагальнений та по одному для кожної з тем кампанії), прес-пакетів, аналітичних записок, інформаційних пакетів тощо;
- постійний моніторинг позитивної та негативної реакції на кампанію та підготовка відповідних інформаційних повідомлень чи матеріалів, у разі потреби;
- організація місії щодо визначення впливу збройної агресії на різні групи жінок і чоловіків, дівчат і хлопців на території Донецької та Луганської областей із подальшим оприлюдненням результатів.



## 8.11. План заходів до Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року

Важливим інструментом захисту прав жінок в умовах збройного конфлікту та забезпечення їх активної участі у миротворчих процесах є впровадження заходів Національного плану дій з виконання ЖМБ. Розпорядженням КМУ від 28 жовтня 2020 року № 1544-р затверджений другий Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 ЖМБ на період до 2025 року, розроблений відповідно до Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 № 471, Указу Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», відповідно до Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади зовнішньої та внутрішньої політики, з метою забезпечення виконання ЖМБ», ухваленої Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року, та 9-ти інших резолюцій Ради Безпеки ООН, пов'язаних із нею (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493), які разом формують порядок денний ЖМБ.

Об'єднання зусиль органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських об'єднань та міжнародних організацій, представників соціально відповідального бізнесу, волонтерів для надання своєчасної допомоги постраждалим від збройного конфлікту сприятиме мінімізації наслідків воєнних дій, що відбуваються на Сході України, а також удосконаленню системи захисту та реабілітації постраждалих від ГЗН. На виконання цієї Резолюції у 50 країнах світу вже прийнято відповідні плани дій, у 20 країнах такі плани розробляються.

Національний план ставить за мету створити умови для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам та системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом.

План включає п'ять стратегічних цілей, до виконання яких безпосередньо залучені МОУ і ЗСУ:

1. Жінки беруть рівноправну участь у прийнятті рішень щодо запобігання, вирішення конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях, зокрема в секторі безпеки і оборони.
2. Створено ґендерно чутливу систему ідентифікації, попередження, реагування на виклики безпеці.
3. Процес постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя відбувається за принципами забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
4. Держава забезпечує захист від насильства за ознакою статі, сексуального насильства та експлуатації в умовах збройного конфлікту та в мирний час.
5. Виконавці Національного плану дій мають розвинену інституційну спроможність ефективно впроваджувати порядок денний ЖМБ відповідно до міжнародних стандартів.

## Розділ 9. Завершальний тест-самооцінка рівня ґендерної обізнаності «Наскільки я знаю ґендер?»

**Мета цього тесту** – з’ясувати, наскільки ви опанували знання та навички щодо розуміння та застосування ґендерного підходу у своїй безпосередній діяльності та в діяльності ЗСУ, наскільки змінилося ваше ставлення до ґендерного підходу.

**Оцініть пункти за 5-ти бальною шкалою від 1 до 5, де 1 – найнижча оцінка, 5 – найвища оцінка.**

1. Я знаю, що означає термін «ґендер»	1	2	3	4	5
2. Я знаю, що таке ґендерна рівність	1	2	3	4	5
3. Я вважаю, що питання рівності чоловіків і жінок є важливим	1	2	3	4	5
4. Я знаю причини проявів ґендерної нерівності	1	2	3	4	5
5. Я знаю національне законодавство з питань ґендерної рівності	1	2	3	4	5
6. Я знаю міжнародне законодавство з питань ґендерної рівності	1	2	3	4	5
7. Я знаю про те, яким чином ґендерний підхід стосується збройних сил і збройних конфліктів	1	2	3	4	5
8. Я знаю причини виникнення випадків ґендерно зумовленого насильства та шляхи їх превенції	1	2	3	4	5
9. Ґендер уже інтегрований у мою безпосередню роботу	1	2	3	4	5
10. Я розумію цінність ґендерного підходу для моєї професійної діяльності	1	2	3	4	5
11. Я можу пояснити іншим цінність ґендерного підходу	1	2	3	4	5
12. Я знаю, як інтегрувати ґендер у свою роботу	1	2	3	4	5

**Будь ласка, своїми словами дайте відповіді на такі запитання:**

13. Яка різниця між поняттями «стать» і «ґендер»?

---

14. Які основні принципи ґендерної рівності?

---

15. Які основні національні документи з питань ґендерної рівності Ви знаєте та використовуєте в роботі?

---

---

16. Які основні міжнародні документи з питань ґендерної рівності ви знаєте?

---

---

17. Які шляхи превенції щодо виникнення випадків ґендерно зумовленого насильства у ЗСУ ви знаєте?

---

---

18. Які зміни в продуктивності праці відбулися у процесі опанування Путівника за рахунок інтеграції ґендерного підходу в безпосередню роботу?

---

---

19. Що потрібно, щоб бути успішними у впровадженні ґендерного підходу в ЗСУ?

---

---

20. Визначте 10 пунктів – план заходів щодо інтеграції ґендерного підходу у свою повсякденну діяльність у ЗСУ:

### *ПРИКЛАД ПЛАНУ–МІНІМУМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛЬНОЇ СПРОМОЖНОСТІ*

- 1. довгострокова стратегія розвитку обізнаності,*
- 2. розвиток загальних знань про ґендер та його практичне застосування,*
- 3. інформування всього персоналу про дискримінацію та сексуальні домагання та їх вплив на спроможність ЗСУ,*
- 4. підвищення особистих аналітичних навичок...*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Розділ 10. Заключне слово

Сьогодні світ стрімко змінюється, змінюються економіки країн, технології, зброя, змінюються війни та, відповідно, потреби щодо безпеки в суспільстві також змінюються. Складові СБО мають відповідати світовим стандартам у забезпеченні прав людини в умовах геополітичних, гібридних та пандемічних загроз, кібербезпеки та кліматичних змін бути готовими адекватно реагувати на різні потреби суспільства в безпеці та змінюватися відповідно до стратегії національної безпеки. Сподіваємось, що цей Путівник зробить свій внесок у справу формування політики безпеки на всіх рівнях і дозволить військовим лідерам/кам краще інтегрувати ґендерний підхід у встановлення миру на українській землі.

Серед шляхів вирішення новітніх викликів є підвищення оперативної спроможності ЗСУ, завдяки збільшенню бази потенційних навичок через урізноманітнення людських ресурсів, зокрема за рахунок жінок-військовослужбовців. Важливе створення репрезентативних інституцій завдяки забезпеченню рівного ставлення до всіх як до професіоналів/ок, а також зміцнення взаємодії з громадянським суспільством, завдяки підвищенню довіри до інституцій СБО, зокрема шляхом формування і підтримки інституційної культури, у якій немає місця сексуальним домаганням і ґендерній дискримінації. Коли всі військовослужбовці зверху донизу зрозуміють, що ґендерне насильство руйнує життя, поділяє команди та шкодить операційній ефективності інституції загалом, то ми, справді, вважатимемо, що досягли успіху.

Нові виклики вимагають нових правил, нових підходів до управління. Сьогодні формула ефективного управління виглядає так: ґендерна інтеграція – різні безпекові потреби – застосування правильного методу впливу.

У цих постійно змінюваних та невизначених умовах ви, як керівники/ці вже не можете просто контролювати свої організації та підлеглих, ви повинні вести їх за собою. Ваше завдання сьогодні полягає в тому, щоб максимально задіяти підлеглий персонал для реалізації покладених функцій на вашу зону відповідальності. Для цього вам необхідно змінитися зсередини.

*Змінюйтесь самі і допомагайте змінюватися іншим!*

*Вчіться брати на себе відповідальність за прокладання нового курсу, за створення обстановки, що дозволяє усім членам Вашої організації проявляти рівні права та можливості й отримувати вигоди відповідно до внеску.*

*Автори сподіваються, що, прочитавши Путівник від початку до кінця, Ви зрозумієте свою особливу роль у впровадженні ґендерного підходу на своєму робочому місці.*

*Бо сильне лідерство – це двигун інституційних реформ.*

*Лідерство у впровадженні ґендерної інтеграції – це здатність створювати «бачення» і перспективи; представляти це «бачення» у такий спосіб, щоб це мотивувало і надихало; діяти так, щоб «бачення» стало реальністю.*

*Бажаємо успіху в застосуванні нових ґендерних знань і навичок на Вашому робочому місці й в особистому житті!*



## Глосарій

**Ґендер** – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків.

**Ґендер** – це поняття, що належить до соціальних атрибутів, пов'язаних із тим, як чоловік і жінка вивчаються через соціалізацію, і визначає позицію та значення людини в цьому контексті. Це також означає стосунки між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також стосунки між жінками, та стосунки між чоловіками. Ці атрибути, можливості та відносини соціально побудовані та вивчаються через процеси соціалізації. Зокрема, поняття «ґендер» не прирівнюється до жінки. (НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та ґендерних перспектив до організаційної структури НАТО, 2012.)

**Ґендерна оцінка**, що застосовується як метод ґендерного інтегрування, який включає проблеми ґендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування. Одним із прикладів ґендерної оцінки є ґендерно-правова експертиза.

**Ґендерна політика** – це утвердження партнерства статей у визначенні і реалізації політичних цілей, завдань і методів їх досягнення в діяльності політичних структур – держави, політичних партій, суспільно-політичних об'єднань. Ґендерна політика може розвиватись як спеціалізована і самодостатня та може претендувати на своє оригінальне буття, оскільки в ній є інтерес суб'єктів – чоловіка й жінки, спрямований на її реалізацію. А також ґендерна політика може бути інтегрованою, наскрізною, що забезпечить інтегрування ґендерних підходів у всі сфери життєдіяльності суспільства. Важливо в роботі поєднувати обидва напрями розвитку.

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

**Ґендерна рівність** стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків, а також дівчат та хлопців. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права жінок та чоловіків, їхні обов'язки та можливості не залежать від того, народилися вони жінкою чи чоловіком. (НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та ґендерних перспектив до організаційної структури НАТО, 2012.)

**Ґендерна рівність** – це міжнародна норма, яка означає рівні права жінок і чоловіків на користування можливостями та ресурсами, незалежно від ґендерної належності чи статі, з якою вони народились. Згідно із Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 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 рівноправність** – це рівність підсумків і результатів. Вона є засобом забезпечення того, щоб жінки та чоловіки мали рівні шанси не тільки на початку, а й також при досягненні фінішної межі. Це справедливе та безстороннє ставлення до обох статей, що враховує різні потреби та інтереси чоловіків і жінок, культурні бар'єри та дискримінацію (в минулому) конкретних груп.

**Ґендерна нерівність** виникає у випадках, коли соціальні ролі обмежують доступ ресурсів, впливу та участі. Ґендерна нерівність означає також, що існує певне домінування однієї групи людей над іншою, яка утримує в своїх руках владу, бере на себе ризик, і отримує матеріальні і моральні винагороди; дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження чи унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок та чоловіків. Нерівність породжує дискримінацію. Дискримінація за статтю називається ґендерною дискримінацією.

**Ґендерна сегрегація** – це стереотип та проблема, яка притаманна сучасному розвитку світового і вітчизняного ринку праці щодо зайняття жінками та чоловіками певної ніші у професійній чи галузевій піраміді. Ґендерна сегрегація праці, певною мірою, відображає нерівномірне розподілення чоловіків і жінок у економіці, через що в окремих професіях чи окремих економічних галузях переважають чоловіки або жінки. Ґендерна сегрегація праці може бути вертикальною та горизонтальною.

Вертикальна ґендерна сегрегація праці – це нерівне розподілення чоловіків і жінок на різних рівнях у середині однієї професії («скляна стеля»).

Горизонтальна ґендерна сегрегація – нерівне розподілення жінок і чоловіків у різних професіях («скляні стіни»).

**Ґендерна статистика та показники** – статистика, яка відображає реальну картину існуючих відмінностей та нерівностей у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя та інтегрує ґендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних. 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.

**Ґендерне бюджетування** – 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.

**Ґендерне інтегрування** (gender mainstreaming) – стратегія, за якої інтереси та досвід і жінок, і чоловіків є інтегральним виміром проектування, впровадження, моніторингу та оцінки політик і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах таким чином, щоб жінки і чоловіки на рівних користалися плодами цих політик і програм (економічна та соціальна рада ООН).

**Ґендерне планування** – 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).

**Ґендерний аналіз** – 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).

**Ґендерний аудит** – оцінка рівня ефективності інституціоналізації ґендерної рівності в політиці, програмах, організаційних структурах та процедурах, включаючи процеси прийняття рішень, та у відповідних бюджетах.

**Ґендерний моніторинг** – 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 проєктів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності.

**Ґендерний підхід** – 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.

**Ґендерні аспекти** – специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків.

**Ґендерні лінзи** (ґендерні окуляри) – здатність помічати факти та прояви ґендерної нерівності, сексизму, бачити наявність та дію ґендерних стереотипів; складова ґендерної чуттєвості.

**Ґендерні розриви** – різниця в будь-якій сфері між жінками та чоловіками за рівнем участі, доступом до ресурсів, правами, владою та впливом, оплатою праці та вигодами.

**Ґендерні стереотипи** – це уявлення людей стосовно того, що здатні робити чоловіки та жінки: наприклад, жінки є кращими хазяйками, а чоловіки – кращими лідерами. Іноді стереотипи можуть бути істинними, але часто вони виявляються помилковими. Ґендерні стереотипи, за визначенням, є упередженими і несправедливими, вони потенційно здатні завдати шкоди як чоловікам, так і жінкам.

**Ґендерні цінності та норми** щодо маскуліності та фемінності в суспільстві означають уявлення людей стосовно того, якими мають бути чоловіки та жінки. Наприклад, у багатьох суспільствах жінки повинні бути хорошими хазяйками, тоді як чоловіки мають бути лідерами у сім’ї та спільноті.

**Ґендерно зумовлене насильство** – це насильство, яке вчиняється до осіб через їхню стать або стосується переважно осіб певної статі. Це крайній вияв дискримінації за ознакою статі, жертвами якого найчастіше стають жінки. Насильство по відношенню до жінок є головним фактором смерті та інвалідності серед жінок репродуктивного віку. Воно не завжди позбавляє життя, але майже завжди підриває здоров’я, порушує безпеку та незалежність постраждалих. При цьому ґендерно зумовлене насильство часто приховується через звинувачення жертви та безкарність злочинців. Як наслідок – набуває системного характеру. Однією з найголовніших причин ҐЗН є ґендерна нерівність у суспільстві, де чоловіки зловживають своєю владою щодо жінок.

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), а також інші міжнародні документи виділяють такі види ґендерно зумовленого насильства:

- фізичне насильство;
- психологічне насильство;
- сексуальне насильство;
- економічне насильство;
- домашнє насильство;
- переслідування;
- зґвалтування;
- сексуальне домагання;
- каліцтво жіночих геніталій;
- примусова стерилізація;
- примусовий аборт;
- примусовий шлюб;
- злочини в ім'я так званої «честі»;
- насильство в інституційному середовищі;
- насильство у воєнних, конфліктних та постконфліктних ситуаціях;
- торгівля людьми;
- ґендерна дискримінація.

**Ґендерно нейтральний підхід** – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні / регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення.

**Ґендерно-правова експертиза нормативно-правових актів** здійснюється щодо проведення комплексного дослідження законодавства та проєктів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана ВР, 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.

**Ґендерно сліпий підхід** описує заходи та дії, що не визнають та ігнорують можливі відмінності між положенням, потребами, обмеженнями, можливостями та інтересами жінок і чоловіків.

**Ґендерно чутливий підхід** – урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

**Ґендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі** – врахування ґендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (ґендерної рівності).

**Ґендерно чутлива бюджетна програма** – бюджетна програма, яка враховує ґендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення ґендерної рівності: зменшення ґендерних розривів, усунення ґендерної

дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері / галузі з точки зору забезпечення ґендерних потреб та задоволення ґендерних інтересів. Головний розпорядник має прагнути врахувати ґендерний аспект, визначаючи обсяг та якість усіх публічних послуг, що надаються в межах бюджетної програми.

**Ґендерно нейтральна бюджетна програма** – бюджетна програма, яка за результатами ґендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування ґендерного аспекту.

Бюджетна програма відноситься до ґендерно чутливої або ґендерно нейтральної виключно за результатами ґендерного аналізу.

**Державна ґендерна політика** – це діяльність (або бездіяльність у разі навмисного непроведення такої політики) державних інституцій, спрямована на здійснення (безпосередньо або опосередковано) та гарантування рівних прав, свобод і можливостей для жінок і чоловіків, утвердження ґендерної демократії та формування ґендерної культури в суспільстві.

Складниками державної ґендерної політики є: політика щодо жінок, забезпечення їм рівного соціального статусу з чоловіками шляхом гарантування можливостей для їх рівноправного розвитку як соціально-демографічної групи; політика щодо чоловіків, формування в них ґендерної свідомості, культури ґендерної поведінки, орієнтації на паритетність відносин із жінкою; державно-правове регулювання ґендерних відносин; сприяння розвитку ґендерної демократії та ґендерної культури в суспільстві.

**Дискримінація за ознакою статі**, згідно зі статтею 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», – це 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.

**Егалітаризм** (фр. *égalité*, від фр. *égalité* – рівність) – концепція, що пропонує створення суспільства з рівними можливостями з управління і доступу до матеріальних благ всім його членам у протилежність елітаризму. У соціології сім'ї егалітаризм визнає за подружжям рівні права на самореалізацію.

**Заінтересована особа** – будь-яка фізична чи юридична особа або громадське об'єднання без статусу юридичної особи (резидент чи нерезидент України), що має безпосередній або опосередкований інтерес щодо діяльності з розроблення, прийняття та реалізації нормативно-правових актів.

**Закупівлі за ґендерними індикаторами** – запровадження вимог дотримання принципу ґендерної рівності під час здійснення державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування ґендерної рівності.

**Інтеграція ґендерного підходу** – це спосіб оцінки ґендерних відмінностей між жінками та чоловіками, відображених у їхніх соціальних ролях та взаємодіях, розподілі влади та

доступу до ресурсів. Метою інтеграції є врахування конкретної ситуації та потреб чоловіків і жінок, а також того, як діяльність НАТО по-різному впливає на чоловіків та жінок. Якщо говорити фундаментальніше, впровадження ґендерного підходу здійснюється шляхом запровадження дій, враховуючи «ґендерний аналіз». (НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та ґендерних перспектив до організаційної структури НАТО, 2012.)

**Консультація із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах** – консультація зацікавлених сторін, яка має на меті залучити різноманітні точки зору різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: кращого визначення питань, що розглядаються; вибору між різними типами позицій з питань та досягнення консенсусу. Консультації із зацікавленими сторонами у ґендерних аспектах приводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг.

**Маскулінність та фемінність є соціальними**, а не біологічними категоріями, котрі відображають стереотипні уявлення про особистісні характеристики, зовнішність, поведінку, одяг, захоплення, інтереси, професійні заняття, освітні спеціальності, сексуальні та міжособистісні стосунки чоловіків і жінок. Існує велике різноманіття традиційних моделей маскулінності та фемінності, котрі залежать від етнічних та релігійно-філософських позицій, однак абсолютна більшість із них базуються на опозиції: суб'єкт – об'єкт, сила – слабкість, активність – пасивність, жорсткість – м'якість.

**Маскулінність і фемінність** є важливими категоріями, через які розкриваються змістові складові ґендерної ідентичності людини. Ґендерна ідентичність ставить на перше місце соціокультурні параметри категорій «чоловіче» і «жіноче». Відповідно до яких людина ідентифікує себе з конкретною ґендерною групою і конструює свою ідентичність як представник чоловічої або представниця жіночої статі. Тобто, маскулінність і фемінність – це нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, які є характерними для жінок і чоловіків. Як зазначив І. Кон, «маскулінність – це те, що слід додати до анатомії чоловіка, щоб отримати чоловічу ґендерну роль.»

**Навчання з ґендерної рівності** – 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.

**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.

**Оцінювання** – аналітичний інструмент для визначення прямих ефектів, результативності та довгострокових наслідків реалізації державних програм, галузевої політики, програм розвитку, проектів некомерційного сектору, корпоративних програм.

**Оцінка ґендерного впливу** – інструмент політики для перевірки певної (окремої) пропозиції щодо формування політики, щоб виявити та оцінити її різний вплив на жінок

та чоловіків, щоб ці дисбаланси могли бути усунені до погодження (затвердження) пропозиції.

**Практичні ґендерні потреби** – потреби, пов’язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні ґендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема, асоціювання з жінками виконання обов’язків із догляду за дітьми та іншими членами сім’ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв’язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо).

**Підбурювання до дискримінації** – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

**Підвищення рівня ґендерної обізнаності** – процес, спрямований на те, щоб показати, як існуючі цінності та норми впливають на нашу картину реальності, увічнюють стереотипи та підтримують механізми, що відтворюють або створюють нерівність.

**Позитивні дії** – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну, об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях для особи та/або групи осіб реалізовувати на рівних підставах права і свободи, надані їм Конституцією і законами України.

**Пособництво у дискримінації** – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

**Пряма дискримінація** – 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.

**Рівність можливостей** – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження.

**Рівність прав** – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя та забезпечення рівних умов їх здійснення; це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

**Сексуальне насилля, пов’язане з конфліктом** – випадки або практики сексуального насильства, у тому числі зґвалтування, сексуальне рабство, примусова проституція, примусова вагітність, насильницька стерилізація або будь-яка інша форма сексуального насильства порівнянної тяжкості, що скоюється проти жінок, чоловіків, дівчат чи хлопчиків, у тому числі як тактика війни або інструмент політичного залякування, якщо такі випадки або практики виникають у конфліктних або постконфліктних ситуаціях».

**Стать** – сукупність ознак біологічних та фізіологічних особливостей особи; стратегічні ґендерні потреби – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов’язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.





## Використана література

1. The Global Gender Gap Index 2019. <https://knoema.ru/infographics/xbkvryb/the-global-gender-gap-index-2019> (25.12.2020)
2. Аналітичне та концептуальне визначення сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом [Analytical & Conceptual Framing of Conflict-Related Sexual Violence], [www.stoprapenow.org/uploads/advocacyresources/1321456915.pdf](http://www.stoprapenow.org/uploads/advocacyresources/1321456915.pdf).
3. Біла книга – 2018: Збройні Сили України. – С.92 - 127
4. Військові настанови щодо запобігання сексуального і ґендерного насильства та реагування на нього, MCM-0009-2015. – С. 2
5. Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности, 2006. – 26 с.
6. Гендерне навчання військовослужбовців (Женева: ДКЗС, Консорціум ПЗМ, 2016). – 232 с.
7. Карен Барнс, Питер Альбрехт. Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества. 2008. – 32 с.
8. Карен Барнс, Питер Альбрехт. Гендер и формирование политики национальной безопасности. 2008. – 32 с.
9. Никола Попович. Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности. 2008. – 32 с.
10. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з ґендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки/ Колектив авторок. – Київ, 2017. – 264 с.
11. Дженіфер Віттвер. Звіт щодо структури стратегічного навчання з ґендерних питань та порядку денного «Жінки, мир, безпека» для Збройних Сил України / ООН Жінки в Україні, 2020. – С. 10 – 18
12. Матриця: Індикатори раннього попередження про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом. [Matrix: Early-warning indicators of conflict-related sexual violence]. Проект, розроблений ООН Жінки в Україні, лютий 2021 р., - 54 с.
13. Меган Бастік. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева: ЦКЗС, 2011. – 60 с.
14. Меган Бастік. Выполнение резолюций о женщинах, мире и безопасности в ходе реформирования сектора безопасности. *Гендер и реформи- рование сектора безопасности: Справочное пособие* / ред. Меган Бастик и Кристин Валасек. Женева: ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2010. – С. 2
15. Меган Бастік. Ґендер та механізм подання скарг: Довідник для збройних сил та уповноважених із захисту прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству, пов'язаним із ґендерними ознаками. 2015. – 108 с.
16. Меган Бастик. Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов. 2014. – 70 с.
17. Мельник Т.М. Гендер у політиці. Основи теорії ґендеру: навч. посіб. / Відп. ред. М. М. Скорик. К.: К. І.С., 2004. – 535 с.

18. Методичний посібник для військ (сил) з питань цивільно-військового співробітництва, Управління цивільно-військового співробітництва Збройних Сил України. Київ, 2019. – 167 с.
  19. Модуль «Тренінг для тренерів/тренерів» з ґендерної рівності та впровадження ґендерної політики в Україні / колектив авторок. 2010. – 256 с.
  20. О гендере в доступной форме, руководство для сотрудников и сотрудниц служб безопасности границ и пограничного режима/ Анжела Маккей. ОБСЄ, 2020. -12 с.
  21. Семигіна Т. В., Ярошенко А. А. Ґендерна компетентність соціальних працівників: науковий дискурс, 2020. – С. 2
  22. Стражнікова І. В. Особливості формування ґендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Матеріали XXVI Всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції «Наукове мислення»*. Дніпро, 2019. - С. 2
  23. Олена Сулова. ЖІНКИ, МИР ТА БЕЗПЕКА: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства оборони і Генерального штабу України. 2016. - 36 с.
  24. Оцінка ґендерного впливу на сектор безпеки і оборони 2017 року, ООН Жінки в Україні. Київ, 2017. – 84 с.
  25. Руководство по правам человека, БДІПЧ ОБСЄ, 2008. – С.136-154
  26. Словник термінів / Ґендерний інформаційно-аналітичний центр «Крона».
  27. Словник ґендерних термінів / Уклад. Шевченко З. В. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. – 336 с. Відновлено з: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-segregaciya-praci.html>
  28. Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, в Україні. 2018. - 40 с.
  29. Сулова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / [ФОП Москаленко О. М.]. Київ, 2017. - 91.
  30. Сулова О. І. Викладання ґендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання/. К., 2018. – 28 с.
  31. Сучасне розуміння маскулінності: ставлення чоловіків до ґендерних стереотипів та насильства щодо жінок. 2018.
  32. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та ґендерні питання / *Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Ґендерні питання у секторі безпеки»*. Женева: DCAF, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2019. -12 с.
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

## Додатки

### Додаток 1. Міжнародні та регіональні зобов'язання у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

#### Документи Організації Об'єднаних Націй:

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, CEDAW);

Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31 жовтня 2000 року;

Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок 1999 року (Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women);

Пекінська платформа дій та Пекінська декларація, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок у м. Пекін 15 вересня 1995 року;

Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй, прийнята резолюцією №55/2 Генеральної Асамблеї ООН від 8 вересня 2000 року;

Резолюція Генеральної Асамблеї ООН № 70/1 від 25 вересня 2015 року;

«Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (Resolution of the United Nations General Assembly № 70/1 of 25 September, 2015 «Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development»).

#### Документи Міжнародної організації праці (МОП):

Конвенція МОП № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», прийнята 29 червня 1951 року;

Конвенція МОП № 103 «Про охорону материнства», переглянута та прийнята 28 червня 1952 року;

Конвенція МОП № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», прийнята 25 червня 1958 року;

Рекомендація МОП № 111 до Конвенції;

Конвенція МОП № 122 «Про політику у сфері зайнятості», прийнята 9 липня 1964 року;

Конвенція МОП № 143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення», прийнята 24 червня 1975 року;

Конвенція МОП № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», прийнята 23 червня 1981 року;

Конвенція МОП № 190 «Про викорінення насильства та домагань у сфері праці», прийнята у 2019 році.

### Документи Європейського Союзу:

Договір про Європейський Союз від 07 лютого 1992 року;

Договір про заснування Європейської Спільноти від 17 лютого 1986 року;

Ніццький договір від 26 лютого 2001 року про внесення змін та доповнень до Договору про Європейський Союз, Договорів про заснування Європейських Співтовариств та деяких пов'язаних з ними актів (2001/C80/01);

Хартія основних прав Європейського Союзу від 07 грудня 2000 року;

Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу (2010/C 83/01) від 30 березня 2010 року;

Європейська хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, травень 2006 року (The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life, May 2006);

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, або Стамбульська конвенція від 11 травня 2011 року (Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence; Istanbul Convention, Istanbul, 11.V.2011);

Стратегія ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки (Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023);

Директива Ради Європи № 79/7/ЄЕС від 19 грудня 1978 року про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення;

Директива Ради Європи № 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації виконання принципу рівності осіб незалежно від расового чи етнічного походження;

Директива Ради Європи № 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року з протидії дискримінації на робочому місці за ознакою релігії або віри, обмежених можливостей, віку або сексуальної орієнтації (Рамкова директива про трудову діяльність);

Директива Ради Європи № 2004/113/ЄС від 13 грудня 2004 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях доступу та постачання товарів і послуг (Директива про ґендерні товари та послуги);

Директива Ради Європи № 2006/54/ЄС від 05 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (Директива про перерозподіл ґендерних ролей);

Директива Ради Європи № 2019/1158/ЄС від 20.06.2019 р. про баланс професійного та особистого життя для батьків та піклувальників (замість директиви 2010/18/ЄС);

Пропозиція Європейської комісії № COM/2008/0426 final – CNS 2008/0140 від 02 липня 2008 року щодо Директиви Ради Європи про протидію дискримінації за ознакою віку, інвалідності, сексуальної орієнтації, релігії або віри за межами робочого місця (Горизонтальна директива);

Резолюція Європейського парламенту № 2015/2116(INI) від 15 вересня 2016 року щодо застосування Директиви Ради № 2000/78/ЄС.

## Додаток 2. Правова та нормативна база для застосування ґендерного підходу в операціях

Міжнародні та регіональні документи, зазначені нижче, регулюють питання ґендера в сфері безпеки і оборони таким чином:

1. Комітет ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок (далі – КЛДЖ) у своїх коментарях до статей 7 і 8 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок зазначив, що участь у збройних силах є питанням участі жінок, як участь і залучення їх як громадян. Подання того, що збройні сили – це справа чоловіків є продуктом соціальної конструкції. Збройні сили повинні розглядатися, як інститут політичної системи, а не окрема автономна інституція, яка створена виключно для чоловіків. КЛДЖ далі зазначає про обмеження участі жінок у збройних силах, обмежує участь жінок в управлінні та прийнятті рішень.
2. ОБСЄ розробив детальний план дій з підтримки ґендерної рівності (2004), який встановлює політичні зобов'язання держав-членів створити і зміцнювати існуючі механізми для забезпечення ґендерної рівності та спираючись на досвід ОБСЄ, розробити політику та стратегії забезпечення ґендерної рівності у всіх вимірах і включити в число заходів щодо здійснення такої політики, серед іншого, застосування механізмів ґендерного аналізу та моніторингу для оцінки ефективності політики і стратегій в інтересах виявлення і усунення чинників, що перешкоджають їх повній реалізації. Також дотримання зобов'язань щодо ґендерної рівності викладено у «Кодексі поведінки стосовно військово-політичних аспектів безпеки».
3. Рекомендація Парламентської Асамблеї Ради Європи № 1742 (2006) про права людини військовослужбовців. ПАРЄ зазначає, що держава має приділяти більше уваги питанню становища жінок у збройних силах. Дуже багато жінок-військовослужбовців піддаються сексуальним переслідуванням. Доступ до військової служби і до конкретних посад у збройних силах, характер просування по службі і рівноправність – всі ці питання безпосередньо пов'язані з дискримінацією по відношенню до жінок і потребують поглибленого розгляду і вивчення реального становища жінок у збройних силах».
4. Резолюція Парламентської Асамблеї Ради Європи 2120 (2016) ще раз підтвердила свою позицію про важливість дотримання прав людини в збройних силах для того, щоб гарантувати дотримання прав людини військовослужбовцями під час проведення операцій. У резолюції виділені окремі проблеми, такі як низька кількість жінок у збройних силах, особливо на командних позиціях, проблеми збройних сил як інституту, задуманого чоловіками і для чоловіків, де жінки стикаються з численними видами дискримінації, сексуальними домаганнями. Резолюція закликає держави-члени Ради Європи вжити необхідних заходів по відношенню до жінок в збройних силах в трьох напрямках: комплектування і організація проходження служби, створення атмосфери і умов, що сприяють ґендерній рівності і боротьбі з «насильством на ґендерній основі» в збройних силах.
5. Комітет Міністрів Ради Європи у своїх рекомендаціях з питань прав людини у військовослужбовців (2010) рекомендує державі-учасниці, в області ґендерної рівності, гарантувати чоловікам і жінкам, що знаходяться на службі в збройних силах, мати право на рівну оплату за рівну працю або за рівноцінну роботу.

6. Резолюції Ради Безпеки ООН ЖМБ (2000) є першою резолюцією Ради Безпеки ООН про важливість ролі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів, підтриманні миру і безпеки. Варто зазначити, що рішення Ради Безпеки ООН є обов'язковими для виконання на основі статті 25 Статуту ООН. У контексті процесів РСБ під егідою ООН та ЖМБ визначають мінімальні юридично обов'язкові стандарти ґендерної рівності.

Резолюція 1325, ухвалена 31 жовтня 2000 року, мала найбільші наслідки, бо багато країн після того ухвалили національні плани дій з її виконання. Резолюція 1325 закликає збільшити представництво і забезпечити більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень, інтегрувати ґендерну перспективу в процеси відновлення в постконфліктний період і висловлює готовність враховувати ґендерні аспекти у миротворчих місіях ООН.

Пізніше було прийнято ще дев'ять сестринських резолюцій, які доповнюють порядок денний

### **Сестринські резолюції ЖМБ:**

1820 (2008): вирішувала питання сексуального насильства внаслідок конфлікту, а також зобов'язувала Генерального Секретаря з наступного року повідомляти РБ про ці злочини;

1888 (2009): активізувала зусилля, щоб припинити сексуальне насильство внаслідок конфлікту;

1889 (2009): спонукала країни-членів, органи ООН, благодійні організації та громадське суспільство взяти до уваги питання захисту, розширення прав і можливостей жінок під час здійснення оцінки та планування потреб після конфлікту;

1960 (2010): встановила механізм контролю та повідомлення про випадки сексуального насильства внаслідок конфлікту;

2106 (2013): зосередила увагу на відповідальності злочинців за вчинення сексуального насильства внаслідок конфлікту; акцентувала увагу на політичних і економічних правах і можливостях жінок;

2122 (2013): розглянула постійні прогалини в реалізації програми дій з питань жінок, миру та безпеки;

2242 (2015): зосередила увагу на ролі жінок у боротьбі з насильницьким екстремізмом і тероризмом; вдосконалила методи роботи РБ щодо проблем жінок, миру та безпеки; врахувала рекомендації, розроблені в результаті глобального дослідження;

2331 (2016): закликає розглянути можливість ратифікації Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності та Протоколу до неї про попередження і припинення торгівлі людьми, особливо жінками і дітьми, і покарання за неї, а також всіх відповідних міжнародних документів або приєднання до них, а також їх повного здійснення;

2467 (2019): активізувати призначення радників з ґендерних питань та / або радників з питань захисту жінок, розробку положень про сприяння всебічній участі жінок і їх захисту



### Додаток 3. Національні законодавчі та нормативно-правові акти в області питань ґендерної рівності

---

#### Закони України:

Закон України Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР ст 21, 24;

Закон України «Кодекс законів про працю України» від 10 грудня 1971 року № 322-VIII, ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375;

Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV зі змінами від 2018 № 2866-IV;

Закон України «Про Ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами – з іншої сторони» від 2014 № 1678;

Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI;

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» від 13 травня 2014 року № 1263-VII;

Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII;

Закон України «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» від 06 грудня 2017 року № 2227-VIII;

Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 року № 2229-VIII;

Закон 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» (№ 2523-VIII, 2018).

#### Укази Президента України:

Указ Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» від 25 серпня 2015 року № 501/2015;

Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019;

Указ Президента «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» від 21.09.2020 № 398/2020;



Указ Президента «Про день батька» від 18.05.2019 № 274/2019;

Указ Президента «Про затвердження Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» від 2020 № 203/2020.

### **Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України:**

Постанова КМУ «Питання проведення ґендерно-правової експертизи від 28 листопада 2018 року № 997-п;

Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про мобільну бригаду соціально-психологічної допомоги особам, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі від 22 серпня 2018 року № 654-2018-п;

Постанова КМУ «Про затвердження Типового положення про притулок для осіб, які постраждали від домашнього насильства та / або насильства за ознакою статі» від 22 серпня 2018 року № 655-п;

Постанова КМУ «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі» від 22 серпня 2018 року № 658-п;

Постанова КМУ «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 23 січня 2019 року № 43-п;

Постанова КМУ «Про затвердження Порядку формування, ведення та доступу до Єдиного державного реєстру випадків домашнього насильства та насильства за ознакою статі від 20 березня 2019 року № 234-п;

Постанова КМУ «Про внесення змін до постанови КМУ від 17 липня 2003 р. № 1087 «Положення про військовий лицей» від 15 травня 2019 року № 486;

Постанова КМУ «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 09 жовтня 2020 № 930; Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

Розпорядження КМУ «Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» від 2018 року № 273-2018-п;

Розпорядження КМУ «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» від 05 вересня 2018 року № 634-р;

Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року» від 10 жовтня 2018 року № 728-р;

Розпорядження КМУ «Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року» від 2016 року № 113, зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМУ від 05 вересня 2018 року № 637-р;

Розпорядження КМУ «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року (№ 728-2018-р, 2018);

Розпорядження КМУ «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» від 21 серпня 2019 року № 686-р;

Розпорядження КМУ «Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності» від 2 грудня 2020 року;

Розпорядження КМУ «Національний План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 р» від 28 жовтня 2020 року.

### **Відомчі накази:**

#### **Міністерство соціальної політики України**

Наказ Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту «Про Експертну раду з питань розгляду звернень за фактами дискримінації за ознакою статі» від 06 вересня 2010 року № 3036;

Наказ Міністерства соціальної політики України «Методичні рекомендації 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;

Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції ґендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів» від 07 лютого 2020 року № 86;

Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання ґендерного впливу галузевих реформ» від 14 квітня 2020 року № 257;

Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Типової програми для кривдників» від 01.10.2018 № 1434, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 29.10.2018 за № 1222/32674;

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, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 22.12.2018 за № 1458/32910;

#### **Міністерство оборони України**

Наказ Міністерства оборони «Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337» від 12 березня 2018 року № 111;

1. Внесені зміни до Тимчасового переліку військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу Збройних Сил України, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 10 червня 2014 року за № 600/25377 (зі змінами), виклавши його у новій редакції, що додається.

2. Внесені зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 10 червня 2014 року за № 600/25377 (із змінами), виклавши його у новій редакції, що додається.

3. Внесені зміни до Тимчасового тарифного переліку штатних посад, які підлягають заміщенню військовослужбовцями рядового, сержантського і старшинського складу – спеціалістами штатних військово-музичних установ та військово-музичних підрозділів Збройних Сил України і ансамблів пісні і танцю, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 27 травня 2014 року № 337, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 10 червня 2014 року за № 600/25377 (зі змінами), виклавши його у новій редакції, що додається.

(накази №292 у 2016 р., №541 у 2017 р., №111 у 2018 р.)

Наказ Міністерства оборони «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» від 23 січня 2017 року № 43;

Наказ Міністерства оборони «Про затвердження Зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад» від 23 серпня 2018 року № 433;

Наказ Міністерства оборони «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 13 грудня 2018 року № 627;

Наказ Міністерства оборони «Про затвердження змін до переліку професійних назв робіт працівників Збройних Сил України» від 8 жовтня 2019 року № 519, зареєстрований у Мін'юсті 16.10.2019 за № 1116/34087 (доповнено Перелік професійних назв робіт працівників ЗСУ назвою робіт “радник з ґендерних питань”).

### **Система Міністерства внутрішніх справ України**

Спільний наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства внутрішніх справ «Про затвердження Порядку проведення оцінки ризиків вчинення домашнього насильства», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 02.04.2019 за № 333/33304 від 13.03.2019 № 369/180.

Наказ Міністерства внутрішніх справ «План заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» від 12.12.2017 № 1019, Методичні рекомендації до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, Система моніторингу та оцінки Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року;

Наказ Міністерства внутрішніх справ від 04.05.2018 № 372 «Про внесення зміни до наказу Міністерства внутрішніх справ від 21 серпня 1998 року № 622», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 10.05.2018 за № 576/32028;

Наказ Міністерства внутрішніх справ від 13.03.2018 № 188 «Про порядок проведення службових розслідувань у Національній гвардії України»;

Наказ Міністерства внутрішніх справ від 27.12.2017 № 911 «Про затвердження Інструкції про заходи контролю за зверненнями громадян, яка містить інформацію щодо дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у Національній гвардії України»;

Наказ Міністерства внутрішніх справ від 01.08.2018 № 654 «Про затвердження Порядку винесення уповноваженими підрозділами органів Національної поліції України термінового заборонного припису стосовно кривдника», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 27.08.2018 за № 965/32417;

Наказ Міністерства внутрішніх справ від 10.06.2019 № 473 «Про затвердження Порядку добору та прийняття громадян України на військову службу за контрактом у Державній прикордонній службі України», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 04.07.2019 за № 734/33705 (передбачає дотримання принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків шляхом забезпечення рівного ставлення та рівних кар'єрних можливостей);

Розпорядження Головного управління Національної гвардії України від 19.07.2019 № 27/22/4 – 5302 (визначено, що під час попереднього планування залучення особового складу (незалежно від статі) та направлення його для службово-бойових (бойових) завдань в районі проведення Операції об'єднаних сил повинні обов'язково враховувати військово-облікову спеціальність та не застосовувати розпорядження Головного управління Національної гвардії України від 21.02.2017 № 27/6-996, від 12.05.2017 № 27/21/3-52906, від 12.06.2017 № 27/21/3-3693;

Розпорядження Головного управління Національної гвардії України від 22.05.2019 № 27/22/4-3789 (визначено, що під час організації служби конвоювання та підбору особового складу до виконання завдань та під час прийняття рішення командирами підрозділів на організацію виконання службово-бойових завдань з конвоювання враховувати наявність підсудних (засуджених) жінок та обов'язкового призначення до складу варт військовослужбовців-жінок);

Наказ командувача Національної гвардії «План заходів з ґендерної інтеграції Національної гвардії України на період до 2021 року» від 17.12.2018 № 789;

Внесено зміни до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України, затвердженого наказом МВС від 09.02.2016 № 90, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 29 лютого 2016 року за № 306/28436;

Внесено зміни до Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до закладів вищої освіти зі 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, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 29 квітня 2016 року за № 668/28798.

### **Міністерство освіти і науки України**

Наказ Міністерства освіти і науки від 22.05.2018 № 509 «Положення про психологічну службу», зареєстрований у Міністерстві юстиції України 31.07.2018 за № 885/32337;

Наказ Міністерства освіти і науки від 02.10.2018 р. № 1047 «Методичні рекомендації щодо виявлення, реагування на випадки домашнього насильства і взаємодії педагогічних працівників з іншими органами та службами».

### **Міністерство охорони здоров'я України**

Наказ Міністерства охорони здоров'я від 01.02.2019 № 278 «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», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 14.03. 2019 за № 262/33233;

Наказ Міністерства охорони здоров'я від 13.10.2017 № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256», зареєстровано в Міністерстві юстиції України 14.12.2017 за № 1508/31376.

### **Міністерство фінансів України**

Наказ Міністерства фінансів «Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» від 02.01.2019 № 1.

### **Міністерство юстиції України**

Наказ Міністерства юстиції «Про затвердження Методичних рекомендацій з проведення ґендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів, визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства юстиції України від 12 травня 2006 року № 42/5» від 27 листопада 2018 року № 3719/5;

Наказ Координаційного центру надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України затверджено ґендерну стратегію системи надання безоплатної правової допомоги «Рівні партнери» від 22.11.2018 № 95;

Наказ Координаційного центру надання безоплатної правової допомоги Міністерства юстиції України затверджено «Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків ґендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги» від 12.03.2019 № 33.

### Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України

Наказ Мінекономіки «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» від 18 серпня 2020 року № 1574.

#### Інші нормативно-правові акти:

Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», схвалена 24 травня 2017 року Міжвідомчою робочою групою високого рівня для організації процесу імплементації Цілей Сталого Розвитку для України під головуванням Першого віце-прем'єр-міністра України – Міністра економічного розвитку і торгівлі України Степана Кубіва та Координатора системи ООН в Україні, Координатора з гуманітарних питань в Україні та Постійного Представника Програми розвитку ООН в Україні Ніла Вокера.

#### Ґендерний компонент інтегровано до:

Національної стратегії у сфері прав людини (№ 501, 2015) та план дій з її реалізації (2015);

Стратегії подолання бідності (№ 161-р, КМУ, 2016) та Плани дій з її реалізації (2016, 2017, 2018);

Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 (2016);

Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017-2020 роки (№ 142-2017-р, 2017) та План заходів з її реалізації (2017);

Стратегії розвитку малого та середнього підприємництва на період до 2020 року (№ 504-р, 2017);

Плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення (№ 469-2018-р, 2018);

Національної стратегії реформування системи юстиції щодо дітей на період до 2023 року (№ 1027-р, 2018);

Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 (№ 688-р, 2018) та План заходів з її реалізації (2018);

Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року (№ 944-р, 2018,) та План заходів з її реалізації;

Державної цільової програми відновлення та розбудови миру в східних регіонах України (№ 1071, 2017);

Стратегії розвитку органів системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року (№ 1023-р, 2017);

Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки (№ 779-р, 2017);

Регламенту КМУ (постанови КМУ № 45 від 23.01.2019, № 56 від 30.01.2019);

Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби (постанова КМУ № 462, 2019 р);

Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (постанова КМУ № 106, 2019);

Плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад (розпорядження КМУ №342, 2018);

Положення про проходження служби співробітниками Служби судової охорони (рішення Вищої ради правосуддя № 1052/0/15-19, 2019);

Українського правопису (постанова КМУ №437 від 22.05.2019);

Постанови КМУ від 27.03.2019 р. № 256 «Про внесення змін до Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на формування інфраструктури об'єднаних територіальних громад» (спрямування субвенції на фінансування проектів згідно з планом соціально-економічного розвитку ОТГ здійснюється з урахуванням потреб різних соціальних груп з метою забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;

Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14.05.2019 (передбачає внесення змін до законодавства в частині проведення ґендерних аудитів);

Виборчого кодексу (19.12.2019).

**Додаток 4. Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою КМУ № 930 від 09.10.2020 про «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:**

---

1. Міністерства, інші центральні органи виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації (далі – орган влади) для виконання у межах компетенції завдань, пов’язаних із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створюють у своєму складі або в складі самостійного структурного підрозділу органу влади відповідальні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – відповідальний підрозділ).

2. Діяльність відповідального підрозділу органу влади координується заступником його керівника, на якого покладено обов’язки уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

3. Відповідальний підрозділ у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України і постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, міжнародно-правовими документами у сферах прав людини та ґендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов’язковість яких надано Верховною Радою України, міжнародними документами ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ, рекомендаціями міжнародних моніторингових інституцій у сфері прав людини та ґендерної рівності, Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони, іншими нормативно-правовими актами та цим Положенням.

4. Основними завданнями відповідального підрозділу є:

1) забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей (відповідно до компетенції органу влади);

2) координація роботи інших структурних підрозділів органу влади з питань застосування ґендерних підходів під час проведення аналізу та оцінювання впливу державної/ регіональної політики на жінок і чоловіків, стратегічного планування, організації та моніторингу діяльності (відповідно до компетенції органу влади).

5. Відповідальний підрозділ згідно з визначеними для нього завданнями:

1) аналізує стан забезпечення органом влади рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері (на відповідній території), зокрема шляхом підготовки статистично-аналітичних матеріалів, які дають змогу визначити відмінності в становищі різних груп жінок і чоловіків, а також наявні проблеми та потреби («ґендерні портрети»);



організовує проведення оцінювання дотримання органом влади принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності (ґендерні аудити);

2) організовує виконання Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН, резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН, інших міжнародно-правових документів у сфері забезпечення ґендерної рівності, Стратегії ґендерної рівності Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ (відповідно до компетенції органу влади);

3) бере участь у розробленні проєктів нормативно-правових актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

4) надає іншим структурним підрозділам органу влади необхідну методично-консультативну допомогу щодо врахування ґендерного підходу під час розроблення нормативно-правових актів, застосування ґендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі, позитивних дій з подолання асиметрії, дисбалансу у відповідній сфері (на відповідній території) та їх припинення з урахуванням результатів ґендерного аналізу;

5) бере участь у виконанні загальнодержавних і регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

6) вносить пропозиції іншим структурним підрозділам органу влади з питань удосконалення статистичної та адміністративної звітності для поліпшення збору даних із розподілом за ознакою статі та іншими необхідними ознаками;

7) вносить пропозиції, зокрема за результатами ґендерних аудитів, щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, до колективних договорів, угод відповідно до статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;

8) організовує для працівників органу влади освітні заходи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

9) готує інформацію та подає пропозиції до підрозділів комунікації та взаємодії з громадськістю щодо висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на офіційному вебсайті органу влади та в засобах масової інформації;

10) бере участь в організації та проведенні моніторингу виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» у частині протидії дискримінації за ознакою статі або за кількома ознаками, однією з яких є стать (відповідно до компетенції органу влади).

6. Відповідальний підрозділ під час виконання визначених для нього завдань взаємодіє в установленому порядку та в межах компетенції з іншими структурними підрозділами органу влади, зі спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами, організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги, науковими установами,

організаціями профспілок та роботодавців, міжнародними організаціями, громадськими об'єднаннями.

7. Відповідальний підрозділ має право безоплатно отримувати від державних органів та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, їх посадових осіб, а також від громадян та їх об'єднань інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання визначених для нього завдань.



