



РІВНІ ПРАВА ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

(проміжна версія)

Посібник з навчального курсу для командирів
(начальників) та радників з гендерних питань у
Збройних Силах України



Організація з безпеки та
співробітництва в Європі



**МІНІСТЕРСТВО
ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

Навчальний курс підготовлений в рамках міжнародного проєкту “Посилення демократичного контролю над Збройними Силами України”, який здійснюється Міністерством оборони України та Програмою підтримки ОБСЄ для України, за сприяння Управління зв’язків з громадськістю Збройних Сил України та Національного університету оборони України.

Автори:

Віталія Дерябіна, експертка з демократичного контролю над Збройними Силами України (напрямок: гендерна рівність у збройних силах)

Богдан Сенник, полковник, начальник Управління зв’язків з громадськістю Збройних Сил України

Андрій Коренько, капітан 1 рангу запасу, експерт з демократичного контролю над Збройними Силами України (напрямок: демократичний контроль над збройними силами)

Леонід Рибалко, полковник юстиції запасу, експерт з демократичного контролю над Збройними Силами України (напрямок: доброчесність у збройних силах)

Людмила Кримець, доктор філософських наук, доцент кафедри суспільних наук НУОУ (напрямок: гендер та інклюзія в військовому лідерстві)

Ярослав Калініченко, полковник, начальник Управління соціального супроводу Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України

Марія Павленко, полковник, начальник відділу гендерної інтеграції Управління соціального супроводу Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України

Володимир Лукічов, полковник запасу, кандидат військових наук, експерт з демократичного контролю над Збройними Силами України (напрямок: права та свободи військовослужбовців)

Усі права захищені. Жодна частина цього курсу не може бути відтворена, збережена в пошуковій системі, передана або використана у будь-якій формі або будь-якими засобами – електронними, механічними, копіюванням, записом або іншим чином – без дозволу авторів або посилання на видання.

У цій публікації висловлено виключно погляди авторів. Вони не обов’язково відображають офіційну позицію ОБСЄ.

Проєкти, що реалізуються в рамках Програми підтримки ОБСЄ для України, фінансуються внесками держав-учасниць та партнерів ОБСЄ. Повний список донорів програми можна побачити тут:

https://www.osce.org/files/f/documents/6/9/540930_9.pdf



*Ми просуваємо потужний порядок денний «Жінки. Мир. Безпека»
та впроваджуємо гендерні аспекти в усі сфери діяльності НАТО.*

*Декларація глав держав і урядів країн НАТО,
Мадридський саміт 2022 року
5 липня 2022 року*

**Шановні командири підрозділів,
радники та радниці з гендерних питань Збройних Сил України!**

З великою повагою та подякою за вашу щоденну працю на захисті нашої Батьківщини ми підготували цей курс та методичні матеріали до нього, щоб допомогти вам в організації роботи із впровадження рівності прав та можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України, що допоможе вам інтегрувати Порядок денний «Жінки, мир, безпека» в свою роботу, а ЗСУ стати однією з найпрогресивніших армій у світі.

Беручи до уваги той факт, що кількість жінок, які стають на захист України та прагнуть професійної реалізації у військовій сфері, щоденно зростає, цей курс є важливим інструментом для підвищення компетенції особового складу у питаннях реалізації гендерної політики держави.

З початком повномасштабного вторгнення російської федерації на територію суверенної України, наша держава посилила співпрацю та діалог з НАТО щодо прагнень України до набуття членства та проведення відповідних реформ в рамках євроатлантичного партнерства. Гендерна рівність є невід'ємною частиною політик, програм та проєктів НАТО, які розробляються з урахуванням гендерної перспективи та ефективно реалізуються на практиці. Саме тому провідний досвід країн-членів Альянсу є надзвичайно важливим для розвитку оборонних структур України, яка поставила за пріоритет реалізацію потенціалу кожної людини, кожного громадянина.

Авторським колективом було проаналізовано значну кількість методичних посібників, законодавчих актів, статей, досліджень та проведено ряд зустрічей з експертами з гендерних питань ОБСЄ, ООН Жінки, Генштабу ЗСУ, Міністерства оборони України та Національним університетом оборони України, яким висловлюємо велику подяку за надані рекомендації щодо курсу. Ми сподіваємось, що розроблений курс лекцій стане настільною книгою, довідником та порадиником у вашій діяльності. Ми врахували позитивний досвід міжнародних партнерів та українських організацій, що працюють у сфері забезпечення рівності прав і можливостей жінок та чоловіків та адаптували його для ефективного застосування в діяльності Збройних Сил України. Бажаємо успіхів та Перемоги!

З повагою,
колектив авторів

ЗМІСТ

1. Опис навчального курсу	5
2. Результати навчання	5
3. Обсяг і структура навчального курсу	6
4. Зміст навчання: тематика модулів та практикуму	6
5. Література	9
6. Конспект курсу з опорними схемами-таблицями	14
Модуль 1. Гендер і гендерна рівність. Важливість гендерної рівності в Збройних Силах України.....	14
Модуль 2. Міжнародне та національне законодавство щодо запровадження гендерної рівності у Збройних Силах України.....	32
Модуль 3. Застосування положень міжнародних та національних нормативно-правових актів з утвердження гендерної рівності, зокрема, в умовах дії режиму воєнного стану, в Збройних Силах України.....	48
Модуль 4. Особливості впровадження гендерної рівності в Збройних Силах України.....	64
Модуль 5. Основи діяльності гендерних радників та командирів (начальників) усіх ступенів Збройних Сил України щодо впровадження гендерної рівності.....	77
Модуль 6. Ефективні комунікації задля забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України.....	100
Модуль 7. Гендерний аспект у контексті демократичного-цивільного контролю над Збройними Силами України та діяльність міжнародних організацій з питань гендерної рівності в Збройних Силах України.....	114
7. Практикум	130

1. Опис навчального курсу

Мета навчального курсу:

підвищити рівень знань та умінь учасників курсу з питань гендерної рівності та впровадження гендерних підходів у Збройних Силах України, інтеграції жінок в сили оборони України та пов'язані з цим практичні виклики організації військової служби з врахуванням міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності в оборонній сфері, міжнародних нормативно-правових актів та стандартів НАТО з гендерних питань.

Цілі та завдання курсу:

- надати знання щодо базових понять гендерної теорії (гендер, стать, гендерна рівність/нерівність, дискримінація, гендерне насилля) та подолання гендерних стереотипів;
- визначити, як гендерні норми та ролі впливають на розподіл влади у суспільстві та наскільки важливо враховувати гендерний підхід у військовій сфері;
- показати значимість гендерного підходу та інтегрування для досягнення рівності жінок та чоловіків у Збройних Силах України;
- формувати навички реагувати на факти гендерно зумовленого насильства у роботі з колегами / колежанками та населенням, розробляти напрямки попередження і протидії гендерно зумовленому насильству та гендерній дискримінації;
- вдосконалити знань і навички застосування міжнародних стандартів щодо впровадження принципу гендерної рівності в збройних силах, зокрема, країн-членів НАТО, а також основ національної політики щодо забезпечення гендерної рівності;
- пояснити важливість збору гендерно чутливих даних та ризику, що виникають, якщо не застосовувати ці практики;
- надати знання щодо ролі командира та гендерних радників/ниць у впровадженні рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в ЗСУ, ролі та форм участі жінок у військових операціях та мирних переговорах та окреслити специфіку реалізації принципу гендерної рівності в ЗСУ в умовах військового конфлікту;

2. Результати навчання

У результаті навчання військовослужбовці будуть володіти наступними знаннями, навичками та вміннями:

- користуватись основними термінами для впровадження принципу рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у ЗС України;
- розрізняти стереотипи та дискримінацію за ознакою статі;
- розуміти зміст, обсяг функціональних обов'язків і механізми взаємодії командира підрозділу та радників/радниць з гендерних питань у ЗСУ;
- застосувати прогресивні поведінкові стратегії та моделі міжособистісної взаємодії у військовій організації;
- застосовувати методикку проведення гендерного аналізу ;
- розуміти сутність демократичного цивільного контролю ЗСУ та роль різних сумектів, що його здійснюють крізь призму впровадження рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у ЗС України.

3. Обсяг і структура навчального курсу

Всього на навчання відведено 72 години, з них: 26 годин на заняття під керівництвом лекторів(тренерів), 18 годин на практику, 2 години на поточний контроль, 26 годин на самостійні заняття.

Вивчення змісту навчального плану курсу здійснюється проведенням лекційних, групових та практичних занять, круглого столу, а також самостійних занять слухачів з навчальним матеріалом.

Перевірка якості підготовки слухачів здійснюється під час поточного контролю. Поточний контроль проводиться у формі контрольних опитувань після вивчення кожного модуля.

Усього годин	З них		Заняття під керівництвом лектора (тренера)		
	під керівництвом лектора	самостійні заняття	лекція	практичне заняття	поточний контроль
72	26	26	26	18	2

4. Зміст навчання: тематика модулів

Модуль 1. Гендер і гендерна рівність. Важливість гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Базові поняття гендерної теорії

Гендер і стать. Ознаки статі і гендеру. Гендерна ідентичність, гендерні норми та гендерні ролі

Тема 2. Перешкоди на шляху до гендерної рівності

Гендерні стереотипи та види сексизму. Гендерна рівність/нерівність (становище жінок і чоловіків). Дискримінація та її прояви. Гендерне насильство. Подолання дискримінації та гендерного насильства у законодавстві та на практиці

Модуль 2. Міжнародне та національне законодавство щодо запровадження гендерної рівності у Збройних Силах України

Тема 1. Норми міжнародного законодавства щодо захисту найважливіших сторін життя військовослужбовців

Міжнародне законодавство в Україні. Право на життя. Право на рівність. Право на свободу. Право на справедливий судовий розгляд, безсторонне слухання у суді та засоби правового захисту. Право на свободу думки, совісті віросповідання та переконань. Право на свободу думки та самовираження. Право на свободу

від катування та інших прояв жорстокого, нелюдського чи принижуючого людську гідність поведіння або покарання

Тема 2. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Рівні можливості для професійної реалізації. Доступ жінок до військових спеціальностей. Кар'єрне зростання. Законодавчі зміни запроваджені з введенням військового стану. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року та зобов'язання ЗСУ. Стратегічний оборонний бюлетень України

Модуль 3. Застосування положень міжнародних та національних нормативно-правових актів з утвердження гендерної рівності, зокрема, в умовах дії режиму воєнного стану, в Збройних Силах України

Тема 1. Впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Правові засади рівності прав жінок та чоловіків. Прогалини у законодавстві. Рівні права та можливості жінок і чоловіків під час проходження військової служби

Право військовослужбовців на працю та рівні права у соціально-економічній сфері

Право військовослужбовців на продовольче та речове забезпечення

Право на відпустки військовослужбовців

Право військовослужбовців на догляд за дитиною

Право військовослужбовця на недискримінацію

Право військовослужбовців на оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі

Культурні (освітні) права військовослужбовців

Тема 2. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації. Цивільно-правова, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення принципу рівності. Відповідальність за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання обов'язків військової служби. Рекомендації ОБСЄ/БДІПЛ командуванню військових адміністративних органів України стосовно превенції та запобігання домашньому насильству

Модуль 4. Особливості впровадження гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Стан реалізації гендерної політики в ЗСУ

Впровадження гендерного підходу в діяльність ЗСУ: показники реалізації гендерної політики та ресурсне забезпечення діяльності з питань гендерної рівності. Перешкоди у залученні жінок до військової сфери та їхньої професійної реалізації. Результати моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей військовослужбовців під час воєнного стану. Реформування гендерної політики та приведення її до стандартів ЄС та НАТО. План дій щодо гендерної інтеграції в ЗСУ

Тема 2. Особливості впровадження гендерної рівності під час воєнного стану

Зміни в управлінській діяльності щодо гендерного інтегрування. Роль жінок в процесі ухвалення управлінських рішень. Участь жінок в захисті Батьківщини після повномасштабного вторгнення РФ в Україну, долучення їх до лав ЗСУ, інших

*військових формувань та добровольчих об'єднань територіальних громад.
Права жінок-військовослужбовців під час воєнного стану.*

Модуль 5. Основи діяльності гендерних радників та командирів (начальників) усіх ступенів Збройних Сил України щодо впровадження гендерної рівності

Тема 1. Командир (начальник) - організатор у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у військовому колективі

Роль командира (начальника) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Функціональні обов'язки командира (начальника) та ключові компетенції. Позитивні управлінські практики. Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою

Тема 2. Роль гендерних радників і радниць у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Функціональні (посадові) обов'язки радника/-ці із гендерних питань. Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань. Стандарти гендерної рівності та нормативні-правові основи діяльності. Види діяльності та заходів.

Тема 3. Аспекти взаємодії гендерних радників/ниць та керівників (командирів)

Застосування гендерної перспективи. Канали комунікації. Забезпечення реалізації прав та свобод військовослужбовців. Механізм запобігання випадкам дискримінації за ознаками статі та сексуальних домагань під час виконання бойових завдань. Алгоритм реагування на правопорушення. Розв'язання конфліктних ситуацій.

Модуль 6. Ефективні комунікації задля забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України

Тема 1. Гендерно чутливі комунікації як запорука сприятливого військового середовища

Комунікаційна складова діяльності гендерних радників та командирів підрозділів. Види комунікацій. Міжособистісне спілкування. Поняття гендерно чутливих комунікацій та важливість їх застосування. Приклади інтолерантних гендерних комунікацій. Використання фемінітивів. Принципи гендерно чутливих публікацій та виступів.

Тема 2. Інституційна культура в ЗСУ

Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища. Гендерна складова етики військовослужбовця. Міжнародний кодекс етичної поведінки для військовослужбовців і працівників (The NATO Code of Conduct), положення Статутів Збройних Сил України, що регулюють правила військової ввічливості і поведінки військовослужбовців, відповідальність за їх порушення. Вимоги доктрини публічного спілкування.

Тема 3. Як протистояти опорі гендерного інтегрування

Типові гендерні стереотипи та як їх долати. Види опору. Як побудувати діалог, переговори та переконати у важливості впровадження гендерного інтегрування та гендерно чутливих комунікацій. Як реагувати на комунікативну агресію

Модуль 7. Гендерний аспект у контексті демократичного-цивільного контролю над Збройними Силами України та діяльність міжнародних організацій з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Діяльність суб'єктів демократичного-цивільного контролю над ЗСУ стосовно впровадження гендерної рівності

ДЦК як основний принцип будівництва ЗСУ. Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України,

Міністерство оборони України, суди, організації громадянського суспільства, медіа

Тема 2. *Форми та механізми ДЦК над ЗСУ з питань гендерної рівності
Моніторинг, парламентські та комітетські слухання, вивчення громадської думки, діяльність громадських рад, гендерно-правова експертиза, судові рішення, консультації з громадськістю, журналістські розслідування*

Тема 3. *Діяльність міжнародних організацій стосовно впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності у ЗСУ
Діяльність структури ООН Жінки в Україні. Представництво НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО та Офіс зв'язку НАТО. Діяльність проектів ОБСЄ з гендерного інтегрування в Україні*

5. Література

Законодавство України:

Конституція України

Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків"

Закон України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні"

Закон України "Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях"

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при несенні військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» №2523-VIII (2018). Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> станом на 31 січня 2024р.

Закон України "Про військовий обов'язок і військову службу"

Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»

Кодекс законів про працю України

Кодекс України про адміністративні правопорушення

Кримінальний кодекс України

Цивільний кодекс України

Дисциплінарний статут Збройних Сил України

Статут внутрішньої служби Збройних Сил України

Воєнна доктрина України, затверджена Указом Президента України № 555/2015 від 24.09.2015 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/5552015-19443> (дата звернення: 20.02.2024)

Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року» від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> станом на 31 січня 2024р.

Наказ Міністерства оборони України №35 від 7 лютого 2022 року "Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313 "Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних, із змінами і доповненнями від 6 вересня 2022 року N 259

Наказ Міністерства соціальної політики України №448 від 9.08.2021 року «Про затвердження методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту

підприємствами, установами та організаціями»
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

“Перелік військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками”, затверджених наказом №50 Міністерства оборони України, від 10 лютого 2022 року

Інструкція про організацію речового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в мирний час та особливий період, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 29 квітня 2016 року № 232

Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2016 р. «Про Доктрину інформаційної безпеки України»; указ Президента України № 47/2017 від 25.02.2017 р. URL: <http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374> (дата звернення: 20.02.2024)

Міжнародні акти та документи:

Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/armed.shtml (дата звернення: 20.02.2024).

Загальна декларація прав людини. URL: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudyny> (дата звернення: 20.02.2024).

Командна Директива НАТО 040-001 з питань інтегрування Резолюції 1325 та гендерного підходу в командну структуру НАТО від 2017 року
https://www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Ред. від 06.10.1999) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text. (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_17
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text 4 (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про громадянство заміжньої жінки. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140704__529190 (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про політичні права жінок. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/women.pdf (дата звернення: 20.02.2024).

Пекінська декларація 1995 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507. (дата звернення: 20.02.2024).

Політика НАТО / РЕАП щодо імплементації Резолюції 1325 РКБ ООН «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій, 1 квітня 2014 р. [NATO/ EAPC Policy for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and related resolutions]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en (дата звернення: 20.02.2024).

CEDAW/с/UKR/CO/8, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (2017), Заключні зауваження щодо восьми періодичних звітів України, №15 (a), (b), (c) та 28 (a-f). Режим доступу:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2fCO%2f8&Lang=en (станом на 31 січня 2024 року).

Посібники, статті, дослідження:

Diversity and Inclusion in NATO. 23 серпня 2023.
https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_64099.htm (Дата звернення: 22 лютого 2024р.)

Marianne S. Waldrop, "Understanding Women Leaders in a Male-Dominated Profession: A Study of the United States Marine Corps' Women Generals," PhD Diss., (University of San Diego, 2016).

URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf (дата звернення: 29.06.2020). Gender Impact Assessment. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment?language_content_entity=en (дата звернення: 24.02.2024)

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

Військове лідерство в Україні: Центр Лідерства УКУ на Lviv Security Forum 2019.
<https://uculeadership.com.ua/knowledgebase/vijskove-liderstvo-v-ukrayini-tsentrliderstva-uku-na-lviv-security-forum-2019/> (Дата звернення: 20 лютого 2024р.)

Гендер для медій: [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціо-гуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ, 2017. 224 с. п. 4, р. II. 216 Бестік М. гендерне самооцінювання: [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції]. Женева: ДКЗС, 2011. 57 с.

Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. ОБСЄ. Київ, 2020. 186 с.

Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. КРОНА. 2007.

Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. Видавництво "Заповіт". С. 232.

Гендерне бюджетування, словник та тезаурус EIGE. URL:

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1158> (дата звернення: 24.06.2020)

Гендерні норми та стереотипи на сході України: Думки жінок та чоловіків. Програма ООН із відновлення і розбудови миру. 2018.

https://use.scoreforpeace.org/files/publication/pub_file//USE-Norms%20and%20stereotypes_UA.pdf

Дегтярьов Д.О., Форми Демократичного цивільного контролю над силами оборони України. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2021.

Дикун В. Г., Мороз В.М., Стасюк В. В. Методологія дослідження морально-психологічного стану особового складу військ (сил) : навч.-метод. посіб. Київ : 7БЦ, 2023. 383 с.

Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України. Головне управління персоналу Генерального штабу Збройних сил України. Січень 2024.

Жінки і військова служба в Україні: історія жіноцтва у війську, нормативно-правове забезпечення, формування гендерної компетенції в ЗСУ, стандарти НАТО та інший закордонний досвід, жінки в українському війську під час війни / укл.: Коропатнік І. М., Микитюк М. А., Павлюк О. О., Петков С. В. — Київ. ВД «Професіонал», 2023. — 508 с.

Інклюзія. Довідник безбар'єрності. <https://bf.in.ua/components/inclusion/> Режим доступу: 23 лютого 2024р. (Дата звернення: 23 лютого 2024р.)

Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони, Еммікі Рус, Структура ООН Жінки. URL:

[http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20\(Institutional%20Culture\)%20EN_UK_FINAL.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20(Institutional%20Culture)%20EN_UK_FINAL.pdf) (дата звернення: 29.06.2020)

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

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

Інформаційна довідка, надана Генеральним Штабом ЗСУ на запит експертів ОБСЄ. 19 січня 2024

Кадакова К. Гендерна рівність, упередження і жіноче лідерство у ЗСУ: про що говорили на спеціальній події Українського жіночого конгресу. 2023. <https://divoche.media/2023/05/05/henderna-rivnist-uperedzhennia-i-zhinoche-liderstvo-u-zsu-pro-shcho-hovoryly-na-spetsialniy-podii-ukrainskoho-zhinochoho-kongresu/>

Крimeць Л.В., Саєнко О.Г., Телелим І.В. Соціально-психологічні аспекти протидії гендерної дискримінації у Збройних Силах України під час війни. Вісник Національного університету оборони України. 2022. №4 (68).

Лідерство на полі бою: дослідження військового лідерства в Україні. Центр лідерства УКУ. <https://uculeadership.com.ua/knowledgebase/liderstvo-na-poli-boyu-doslidzhennya-vijskovogo-liderstva-v-ukrayini/> (Дата звернення: 20 лютого 2024р.)

Меган Бестік, Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя (Женева: ЦКЗС, 2011)

Мельник Т. Насильство щодо жінок / Т.Мельник, Л.Кобилянська // 50/50 : Сучасне гендерне мислення : [словник]. — К. : К.І.С., 2005. — С. 139—141.

МЕТОДИКА оцінювання рівня авторитету та лідерства командирів (начальників) у Збройних Силах України. <https://sprotvyg7.com.ua/wp-content/uploads/2023/03/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%BA%D0%B0-%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8-%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0-%D1%82%D0%B0-%D0%B0%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83.pdf>

(Дата звернення: 23 лютого 2024р.)

Методичні матеріали Міноборони. Сутність порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями https://mil.knu.ua/files/161_238475.pdf

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021.

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ КУЛЬТУРНО-ВИХОВНОЇ І ПРОСВІТНИЦЬКОЇ РОБОТИ У ПІДРОЗДІЛІ. Військовий інститут КНУ імені Т.Шевченка https://mil.knu.ua/files/161_238475.pdf (Дата звернення: 10.03.2024)

НБ 5.0. Моніторинг рекомендацій і результатів досліджень із циклу «Невидимий батальйон». НАКО. 2023. https://drive.google.com/file/d/1OTtI9KPRtpNUU8ngeUqWU_VtVqs-C2or/view?pli=1

Оцінка гендерного впливу Сектора безпеки та оборони в Україні. ООН Жінки в Україні, 2017. Підвищення рівня гендерної обізнаності, словник та тезаурус EIGE. URL: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1146> (дата звернення: 24.06.2020).

Порадник для гендерних радників і радниць. ОБСЄ/БДІПЛ. 2022.

Порадник з прав та соціальних гарантій військовослужбовців Збройних Сил України та членів їх сімей під час дії режиму воєнного стану. ОБСЄ. 2023.

Порадник з протидії гендерної дискримінації у ЗСУ / Людмила Крimeць. – К.: НУОУ, 2022. – 20 с.

Порадник щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в окремих галузях / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій та ін. – Київ : Віваріо, 2020. – 48 с.

Правовий аналіз законодавства за Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Посібник ООН Жінки. 2019.

Путівник ґендерної інтеграції в Збройних Силах України. ОБСЄ. 2021.

Рекомендації командуванню органів військового управління, установ та організацій щодо запобігання і протидії домашньому насильству в сім'ях військовослужбовців та військовозобов'язаних. Адаптовано до потреб Збройних Сил України. ОБСЄ/БДІПЛ. 2019.

Реформа демократичного цивільного контролю над Збройними Силами та іншими військовими формуваннями в Україні: наступні кроки Авторський колектив: Ігор Козій, військовий експерт ІЕАС Леонід Поляков, незалежний військовий експерт. Інститут Євро-Атлантичного співробітництва Київ 2018 https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/DZK_IEAC.pdf

Тушко, К., Мірошніченко, А., & Олешко, Д. (2022). ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕМОКРАТИЧНОГО ЦИВІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*, (3), 138-144. <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2021.3.19>

У Збройних Силах України затверджено Доктрину розвитку військового лідерства. АрміяInform. 4 грудня 2020. <https://armyinform.com.ua/2020/12/04/u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-zatverdzheno-doktrynu-rozvytku-vijskovogo-liderstva/> (Дата звернення: 20 лютого 2024р.)

6. Конспект курсу з опорними схемами-таблицями

Модуль 1. Гендер і гендерна рівність. Важливість гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Базові поняття гендерної теорії

Гендер і стать. Ознаки статі і гендеру. Гендерна ідентичність, гендерні норми та гендерні ролі.

Тема 2. Перешкоди на шляху до гендерної рівності

Гендерні стереотипи та види сексизму. Гендерна рівність/нерівність (становище жінок і чоловіків). Дискримінація та її прояви. Гендерне насильство. Подолання дискримінації та гендерного насильства у законодавстві та на практиці.

Література:

Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. КРОНА. 2007.

Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Суслова. ОБСЄ. Київ, 2020. 186 с.

Гендерні норми та стереотипи на сході України: Думки жінок та чоловіків. Програма ООН із відновлення і розбудови миру. 2018.
https://use.scoreforpeace.org/files/publication/pub_file//USE-Norms%20and%20stereotypes_UA.pdf

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при несенні військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» №2523-VIII (2018). Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> станом на 31 січня 2024р.

Крimeць Л.В., Саєнко О.Г., Телелим І.В. Соціально-психологічні аспекти протидії гендерної дискримінації у Збройних Силах України під час війни. Вісник Національного університету оборони України. 2022. №4 (68).

Мельник Т. Насильство щодо жінок / Т.Мельник, Л.Кобилянська // 50/50 : Сучасне гендерне мислення : [словник]. — К. : К.І.С., 2005. —С. 139—141.

Методичні матеріали Міноборони України. Сутність порушень статутних правил взаємовідносин між військовослужбовцями https://mil.knu.ua/files/161_238475.pdf

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021.

Оцінка гендерного впливу Сектора безпеки та оборони в Україні. ООН Жінки в Україні, 2017

Порадник з протидії гендерної дискримінації у ЗСУ / Людмила Крimeць. — К.: НУОУ, 2022. — 20 с.

Правовий аналіз законодавства за Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Посібник ООН Жінки.2019.

CEDAW/c/UKR/CO/8, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (2017), Заключні зауваження щодо восьми періодичних звітів України, №15 (а), (b), (c) та 28 (a-f). Режим доступу:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fUKR%2fCO%2f8&Lang=en (станом на 31 січня 2024 року).

Тема 1. Базові поняття гендерної теорії

Гендер і стать. Ознаки статі і гендеру. Гендерні проблеми. Гендерна ідентичність та її види, гендерні норми та гендерні ролі.

Що таке «гендер». В англійській мові для означення статі людини використовується два слова: sex і gender. Перше означає саме «стать» людини як набір сексуально-біологічних характеристик (генетичних, анатомічних, фізіологічних). Друге поняття увійшло у вжиток із психології та соціології і означає соціально-рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейні ролі та інші особливості соціальної поведінки, стилю життя та способу мислення). Якщо ми кажемо «стать» чи «біологічна стать» — ми маємо на увазі фізичні та фізіологічні відмінності чоловіка та жінки, якщо використовуємо термін «гендер» чи «соціальна стать» — то говоримо про психологічні, соціальні, культурні особливості та відмінності між чоловіком та жінкою.

Йдеться про стать, коли кажемо, що...	Йдеться про гендер, коли кажемо, що...
...жінки народжують дітей, а чоловіки — ні.	...маленькі дівчатка ніжні, а хлопчики — грубі
...жінки годують дітей груддю, а чоловіки — з пляшечки.	...з 236 вулиць, площ, провулків Києва, які носять імена людей, 220 мають імена чоловіків, 16 — жінок.
...хлоп'ячі голоси ламаються при досягненні зрілості, а дівчачі — ні.	...жінки носять довге волосся, а чоловіки — коротке.
... середньостатистична жінка не може підняти ту саму вагу, що середньостатистичний чоловік.	... жінки в Україні отримують близько 72% від заробітної платні чоловіків

Гендер стосується не тільки чоловіків та жінок як окремих індивідів, а й характеризує відносини поміж ними як соціально-демографічними групами та гендерні відносини в цілому — те, як реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, як вони соціально вибудовуються.

Термін «гендер» ввела у соціологію американка Енн Оклі: у 1972 році вийшла її книга «Sex, Gender and Society» («Стать, соціальна стать і суспільство»). Гендер як соціологічне поняття знадобилося для того, щоб продемонструвати різницю між біологічною статтю людини (статтю як природженою даністю, незмінною) і статтю як набором соціально обумовлених особливостей статусу та поведінки жінок та чоловіків, які сформовані під впливом суспільства і можуть бути змінені. Поштовх для появи такого терміну надали етнографи, які, вивчаючи первісні культури острівних народів, відкрили в ХХ ст. племена, де ролі чоловіків і жінок були абсолютно не схожі на звичайні для тогочасної нашої культури: жінки там були сильними, добували їжу, приймали суспільно важливі рішення, а чоловіки — піклувалися про дітей і старих, оберігали домашнє вогнище. Це дало привід замислитися: а чи дійсно стать визначає життєву стратегію з моменту народження? Інший фактор, який примусив вчених засумніватися у непорушності статі,— це наявність (хоча і невеликого відсотка) людей, у яких стать і «самовідчуття» не співпадають.

Гендерні проблеми — це перш за все проблеми соціальні, тобто проблеми не тільки жінок, а й чоловіків, проблеми всього суспільства. Вони не зводяться лише до взаємовідношень фізіологічних статей і розподілу ролей у відтворенні населення.

«Чоловічі» проблеми України	«Жіночі» проблеми України
(За даними Програми рівних можливостей ПРООН)	
<ul style="list-style-type: none"> • чоловіче безробіття зростає більшими темпами, ніж жіноче; • чоловіки йдуть на пенсію на 5 років пізніше, ніж жінки, хоча тривалість життя чоловіків на 12 років менша, ніж у жінок; • тюрми переповнені чоловіками, які становлять понад 90% усіх ув'язнених; • такі хвороби як туберкульоз, пияцтво, алкоголізм та наркоманія, що заповнили суспільство, більше вражають чоловіків; • понад 40% всіх нинішніх 16-літніх юнаків не мають шансів дожити до пенсії через скорочення тривалості життя чоловіків; • суїцид як явище панує переважно також серед чоловіків; • розпад сімей, пов'язаний із зростанням чоловічої аморальності; 57% чоловіків на другий день після розпаду сімей перестають піклуватися про своїх дітей; • надзвичайно гострими є проблеми репродуктивного здоров'я чоловіків; • середня тривалість життя чоловіків на 10-12 років менша від жінок, в 4 рази більша смертність чоловіків працездатного віку (28-45 років). 	<ul style="list-style-type: none"> • обмежений доступ до влади і власності (зокрема землі, кредитів); • жінка обмежена у сферах зайнятості. При тому, що серед усіх працюючих з вищою освітою жінки складають 56%, їхнє кар'єрне і професійне просування обмежене, так само, як і участь у прийнятті державних політичних рішень. Серед звільнених працівників кількість жінок майже удвічі переважає кількість чоловіків. Більше жінок, ніж чоловіків, працює неповний робочий день або задіяно до інших сфер неповної зайнятості; • зниження дітородної функції; • зростання жіночих захворювань; • жінка працює фактично на 4-6 годин більше від чоловіка: праця у домашньому господарстві не враховується як продуктивна; • жінки отримують 2/3 заробітної платні чоловіків. Праця чоловіків цінується вище праці жінок: за одну відпрацьовану годину чоловік отримує 2,53 грн., а жінка — 1,92 грн. • супутником жіночої нерівності є злидні та бідність. Багатодітна сім'я в Україні ототожнюється з бідністю і навіть злиденністю. Жінки стають предметом товару і жертвами торгівлі людьми. За рахунок українських найманих працівниць вирішує сьогодні свої соціальні проблеми ледь не пів Європи; • кожна третя дитина в Україні виховується самотньою матір'ю; • зростання проституції; • у результаті пенсійної реформи жінка через 20-40 рр. отримуватиме пенсію, що дорівнюватиме лише 40-50% від чоловічої.
<p><i>Джерело: Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. КРОНА. 2007.</i></p>	

Гендерна ідентичність

Гендерна ідентичність - це усвідомлення своєї приналежності до чоловічої, жіночої або іншої статі. Інтерсекс-особи — люди, що народилися з такими варіантами статевих ознак (хромосомний набір, внутрішні та зовнішні статеві органи, статеві гормони тощо), які, відповідно до Управління Верховного комісара ООН з прав людини, не підходять під типові визначення для чоловіків або жінок. За оцінками лікарів та науковців у світі народжується до 1.7% людей із одночасною наявністю органів обох статей. Гендерна ідентичність, як

правило, падає на гендерну бінарність - очікується, що особу будуть виключно ідентифікувати, як чоловіка чи жінку. Однак деякі дослідники вважають, що ця бінарна модель є нелегітимною і ідентифікують третю або змішану стать. Гендерна ідентичність соціально побудована, але вона все ще стосується усвідомлення себе. Гендерна ідентичність - це не лише те, як людина сприймає власну стать, але й про те, як людина представляє свою стать громадськості. Отже, гендерна ідентичність — це самовизначення людини не тільки на основі біологічної статі, а й соціальної ролі, бачення себе. Процес формування гендерної ідентичності починається в дитинстві, але не завершується в юності, фактично він триває впродовж усього життя. Зі зміною суспільних уявлень про належну гендерну поведінку людина «підлаштовується» під нові очікування і правила.

Гендерні норми

Гендерні норми — суспільні переконаннями щодо типової та прийнятної поведінки для жінок і чоловіків. Оцінка прийнятності поведінки чоловіків та жінок в суспільстві варіюється залежно від країни, регіону, соціальних і демографічних характеристик конкретної групи.

Гендерні ролі

Кожна особа грає багато соціальних ролей, і одними з таких соціальних ролей є гендерні ролі — тобто набір соціальних моделей поведінки для жінок та чоловіків. Вже від народження кожна людина одержує певний статус відповідно до статі, тобто суспільство в залежності від того, хто народився — дівчинка/жінка чи хлопчик/чоловік, чекає від неї/нього певної поведінки і пропонує певний набір прав і обов'язків в суспільному і сімейному житті. Гендерні ролі відрізняються в суспільствах з різною культурою і змінюються з часом. Історично від чоловіків і жінок суспільство очікувало виконання різних гендерних ролей. Існував гендерний розподіл праці, традиційний для патріархального суспільства: жінка – вихователька дитини, домогосподарка, доглядальниця; чоловік — батько-годувальник, захисник, здобувач засобів для існування. В наш час для жінки стала припустимою робота поза домом, бажано сумісна з домашньою працею і внутрішньо сімейними ролями, для чоловіка — працівника поза домом, лідера і керівника. Теорія гендерної рівності передбачає надання і жінкам, і чоловікам однакових можливостей реалізувати себе в різних гендерних ролях, бо тільки біологічні ролі, пов'язані з продовженням роду, закріплені природою виключно за відповідними статями.

Біологічні ролі	Сучасні гендерні ролі
...тільки жінка може бути вагітною, народити дитину, годувати її груддю, бути дочкою, матір'ю, дружиною, бабусею. ...тільки чоловік може бути генетичним батьком дитини, чоловіком, сином.	...доглядати й навчати дітей, прати, прибирати, куховарити, вишивати, ткати, виконувати секретарську роботу, забивати цвяхи, ремонтувати, видобувати вугілля, пілотувати літаки, здійснювати наукові відкриття, керувати, підіймати штангу ... може будь-хто, незалежно від біологічної статі.
Незмінні	Змінюються з часом
Загальні для всіх культур	Різні в різних культурах

Коротко сутність **гендерної концепції** можна викласти так. Соціальні відносини між статями не визначаються лише їх біологічними особливостями. На різних етапах історичного

Концепція гендеру ставить у центр проблеми не жінок, а відношення між статями

розвитку і в різних соціальних умовах ролі жінок і чоловіків визначались настільки своєрідно, що пояснити їх лише фізіологічними особливостями неможливо. Іншими словами: розрізненість в соціальних ролях

набагато ширше, ніж фізіологічні відмінності. Таким чином, чоловічі і жіночі ролі у суспільстві формуються і визначаються соціально. Тому їх зміна в сторону більш справедливого розподілу ресурсів і доходів, прав і обов'язків є способом досягнення забезпечення прав людини.

Тема 2. Перешкоди на шляху до гендерної рівності

Гендерні стереотипи та види сексизму. Гендерна рівність/нерівність (становище жінок і чоловіків). Дискримінація та її прояви. Гендерне насильство. Подолання дискримінації та гендерного насильства у законодавстві та на практиці.

Гендерні стереотипи

Суспільство постійно оцінює особу, виходячи з виконання нею своїх соціальних ролей. При цьому від жінки та чоловіка суспільство традиційно очікує виконання різних ролей. Цей розподіл суспільної і сімейної праці потягнув за собою і різні критерії оцінки. Таким чином, чоловіків прийнято оцінювати за трудовими та професійними успіхами, а жінок — насамперед за наявністю сім'ї та дітей. Такі консервативні, загальноприйняті норми і судження про те, якими є чоловіки та жінки та чим вони мають займатися, і є гендерними стереотипами. Більшість пересічних людей вважає, що жінка та чоловік від природи володіють певними рисами характеру і схильностями, і завдяки тому мають різний соціальний статус. Однак сучасні дослідження антропологів, психологів та соціологів поставили твердження про природну обумовленість рис жінок та чоловіків під сумнів. Крім того, прагнення людини відповідати таким «стандартам» обмежує розвиток її особистості, можливості самореалізації, безпідставно звужує її економічні, політичні та соціальні можливості. Через це чоловіки мають менш близькі та емоційні зв'язки з батьками, дітьми та друзями, бо суспільство забороняє чоловікам проявляти емоції. А молоді дівчата прагнуть копіювати образ подіумної красуні, вважаючи його за зразок успішної жінки, й набувають психологічні та фізичні проблеми через неможливість втілення своєї мрії в життя. Найбільш поширені міфи щодо того, ким є жінки та чоловіки, і альтернативну інформацію можна побачити у цій таблиці:

МІФИ	РЕАЛЬНІСТЬ
Жінки — більш альтруїстичні, співчутливі, завжди орієнтовані на надання допомоги, опікувальну діяльність.	Соціальні якості жінок та чоловіків існують не як дві полярні, окремі категорії, а як континууми, що дублюють один одного. Як чоловіки, так і жінки, можуть бути чуйними і мати негативні поведінкові риси. Оскільки в більшості культур домінує уявлення, що «слабкій» статі притаманні опікувальні риси, то відповідна поведінка заохочується з раннього дитинства — дівчаток так навчають.

<p>Чоловіки — більш егоїстичні, товстошкірі, пихаті, нездатні до співпереживання.</p>	<p>Чоловіки здатні до співчуття та співпереживання не менше, ніж жінки. От тільки зовні вони не завжди виказують свої почуття, адже змалечку їх привчали контролювати та тримати все в собі.</p>
<p>Тільки жінка може бути вседержителькою миру та злагоди в сім'ї, суспільстві. У чоловічій природі закладено войовничість.</p>	<p>Статистика злочинів, скоєних чоловіками і жінками, засвідчує: прояви фізичної агресії у «сильної» статі набагато частіші, що є підставою для висновків про чоловічу войовничість та мілітаризм. Саме соціальне оточення часто провокує та схвалює чоловічу агресивність, силу та вміння постояти за себе, вважаючи їх центральною складовою мужності. За відповідних обставин жінки також можуть виявляти брутальність, агресивність, здатні скоїти вбивство.</p>
<p>Жінки — балакучі, язикаті істоти, пліткарки, які не вміють тримати язика за зубами. Справжні чоловіки небагатослівні.</p>	<p>Статевих відмінностей у рівнях вербальної активності дорослих не виявлено. Відмінність простежується лише в змісті спілкування, його експресивності.</p> <p>Жінки більше орієнтовані на передачу ставлення до події, чоловіки — на саму подію. Психологи не зафіксували статевих відмінностей в особливостях спілкування чоловіків та жінок.</p>
<p>Жінки емоційніші, вразливіші, мають слабшу нервову систему, тому як щось — у сльози. Слабка стать частіше підвладна психічним розладам, депресивним та тривожним станам, більш схильна до самогубств.</p>	<p>Поріг емоційної чутливості не має статевих меж.</p> <p>Культурологічні традиції прищеплюють чоловіків не виказувати емоцій, приховувати сльози, носити свої переживання в собі. Слабкодухі жінки — не рідкість, чимало є і слабкодухих чоловіків.</p> <p>Психічні розлади, що виникають через зрив вищої нервової діяльності, трапляються як серед чоловіків, так і серед жінок.</p> <p>Якщо деякі розлади більш характерні для чоловічої статі (наприклад, розлад з дефіцитом уваги та гіперактивністю чи визивно агресивною поведінкою та ін.), то інші частіше трапляються у жінок (розлад зі страхом розлуки чи залежна особистість тощо). Ряд психічних розладів, у тому числі депресія, посттравматичний синдром, трапляються як серед чоловічої, так і жіночої популяції. За показниками суїцидальності статеві групи відрізняються лише в рамках вікових меж. У підліткові та юнацькі роки більш схильні до самогубств жінки, у старшому віці — чоловіки.</p>
<p>Хатня робота, виховання дітей — прерогатива жінок. Чоловік у кращому разі може допомогти дружині. Домашній затишок — справа рук жінки.</p>	<p>Жодна стать не має природних схильностей до опікувальної, обслуговуючої діяльності. Статевотипізований розподіл праці характерний для патріархальних взаємин. Партнерський тип шлюбних стосунків побудований на взаємозамінності виконання сімейних ролей. Виконує домашню роботу не той, хто жіночої статі, а той, хто має вільний час. Морально-</p>

	<p>психологічний клімат сім'ї залежить від домінуючих настроїв обох — чоловіка та дружини. Маскулінна лінія поведінки чоловіка в сім'ї часто обертається диктатом не тільки над жінкою, а й над дітьми.</p>
<p>Щастя жінки неможливе без сім'ї та дітей. Ніщо не може замінити жінці щастя материнства та подружнього життя. Чоловік здатний реалізувати себе поза сім'єю, занурившись у роботу.</p>	<p>Материнство — провідна сфера самореалізації жінки, подарована природою. Проте не кожна жінка здатна народити дитину, не кожній вдається створити сім'ю. Не кожному чоловікові судилося стати батьком та сім'янином. Однак життя таких жінок та чоловіків може бути наповнене цікавою професійною, громадсько-культурною діяльністю, яка надає простір для самореалізації.</p>
<p>Чоловіки прагнуть сексу, жінки — кохання. Чоловіки частіше зраджують, ніж жінки, більш сексуальні, схильні упадати за «кожною спідницею». Жінки люблять слухом, чоловіки — очима.</p>	<p>Об'єктивні психологічні та фізіологічні закономірності сексуального збудження, його суб'єктивний перебіг однаковий у чоловіків та жінок. Чоловіки, на відміну від жінок, проявляють більшу терпимість до позашлюбних та тимчасових сексуальних зв'язків. Як для чоловіків, так і для жінок, секс однаково важливий, хоча подвійна зайнятість жінки, яка призводить до хронічної фізичної та психічної перевтоми, може значно притуплювати статевий потяг. Виховані відповідальними за своє репродуктивне здоров'я (яйцеклітина для запліднення всього одна, а сперматозоїдів — безліч), жінки більше цінують кохання, ніжне ставлення чоловіка як умову статевої близькості. Зарубіжні дослідження дошлюбної та шлюбної сексуальної поведінки чоловіків і жінок засвідчують, що дедалі очевиднішою стає тенденція єдиної статевої моралі, зменшення диференціації статей за принципом подвійного стандарту до моногамних стосунків. Прийняття сексуальної агресивності як позитивної чоловічої риси у сучасному світі зменшує шанси сильної статі на сексуальне партнерство.</p>
<p>Молодість та краса жінки — головна запорука її щастя. Успішність чоловіка визначається, головним чином, високим матеріальним та соціальним статусом.</p>	<p>У різних соціально-економічних та етнокультурних умовах життя жінки віддають перевагу матеріально забезпеченим чоловікам з високим суспільним статусом, а чоловіки — молодості та зовнішній привабливості жінки. Оскільки процес відтворення потомства є досить тривалим у часі, жінки віддають перевагу вибору надійних чоловіків, які можуть запропонувати як матеріальний, фізичний, так і соціальний захист. Звідси психологічне коріння пошанування жіноцтвом соціального статусу та забезпеченості чоловіків.</p> <p>Психологи зазначають, що за категоріями молодості, еротичної привабливості (молоде обличчя, груди, сідниці, струнка статура, пружне тіло тощо) криється природою дана здатність до плідності. Саме символами</p>

	репродуктивної активності пояснюється орієнтація чоловіка на молодість жінки.
Тільки окремі жінки здатні виконувати провідні ролі у підприємстві, виробництві, політиці. Жінкам краще орієнтуватися на підлеглі ролі. Чоловіки краще справляються з керівними посадами і більше розуміються на політиці, економіці, науці, військовій справі.	Жінки нічим не поступають чоловікам у професійній придатності до найрізноманітніших видів діяльності. Серед жінок є відомі вчені, керівники фірм, підприємств, а також міністри, прем'єри урядів, командири космічних екіпажів та президенти країн: всі вони чудово справляються зі своїми обов'язками.
<i>Джерело: Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. КРОНА. 2007.</i>	

Напевно, через це у сучасному суспільстві хлопчики більш стереотипізовані по відношенню до статевих ролей, ніж дівчата, і саме існуючі стереотипи штовхають їх на пасивність, а дівчат — на гіперактивність та домінантність. Хоча їм доводиться жити у суспільстві, орієнтованому на традиційні статево-рольові стандарти. На думку вчених, у сучасному суспільстві дівчата з раннього дитинства завдяки сімейному досвіду, завдяки засобам масової інформації засвоюють необхідність поєднати жіночу роль з професійною, до того ж питання їх ієрархії залишається відкритим. В той же час чоловічі та професійні ролі представлені як тотожні, оскільки ніякі інші чоловічі прояви практично ніде не описуються. В результаті жіноча роль виглядає не тільки вторинною, але й більш важкою, з подвійним навантаженням. Соціалізація продовжується все життя, і зразки ідеальних жінок та чоловіків пропонують школа та засоби масової інформації.

ТРАДИЦІЙНИЙ СТЕРЕОТИП ВИХОВАННЯ	
Дівчина	Юнак
Цінності	
Сім'я	Кар'єра
Дім	Гроші як засіб самовизначення
Взаємини між людьми	Влада
Освіта	Освіта як складова частина кар'єри та влади
Злагода	
Рольова орієнтація	
Гендерна меншовартість	Гендерна пріоритетність у досягненнях у суспільстві та сім'ї
Домогосподарка	Заробітчанин/власник
Мати	Господар
Працівниця	Людина, яка вимагає, щоб її обслуговували
Сімейний менеджер	Син

Служниця	Працеголік Сімейне пугало («Ось, я батькові розповім...»)
Риси особистості	
Слухняна Відповідальна за сім'ю та людські взаємини Покірна Активна у всіх питаннях життя сім'ї Контролер Миротворець Бездоганність	Стриманий Впевнений в собі Майстровитий Безкомпромісний Схильний до агресивного розв'язування конфліктів («Ото дай йому здачі...») Активний в сексуальних стосунках Пасивний у всіх питаннях життя сім'ї
Джерело: Гендерна політика в Україні: Методичний посібник для державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та ЗМІ. КРОНА. 2007.	

Гендерні норми та стереотипи, зазвичай, негативно впливають на розвиток суспільства, підтримуючи нерівність (наприклад, при доступі до ресурсів та послуг), та дискримінацію, в тому числі й нормалізацію домашнього насильства. Гендерні норми та стереотипи існують усюди – їх прояви в різних формах можна зустріти як у громадській сфері, так і в приватному житті. Гендерні норми визначають поведінку чоловіків та жінок, тоді як гендерні стереотипи акумулюють спрощені узагальнення щодо кожного гендеру, та відведені чоловікам і жінкам ролі у суспільному та особистому житті. Гендерні норми та стереотипи, зазвичай, негативно впливають на розвиток суспільства, підтримуючи нерівність (наприклад, при доступі до ресурсів та послуг), та дискримінацію, в тому числі й нормалізацію домашнього насильства. У одному із звітів ООН, що досліджував сутність соціальної згуртованості на сході України з урахуванням гендерних аспектів представлені відомості щодо гендерних норм та стереотипів, популярних серед чоловіків і жінок, які проживають на сході України – і на ринку праці, і в приватній сфері, а також складено профіль тих, хто підтримує традиційні гендерні норми та стереотипи. Так от, традиційні гендерні норми підтримуються більшістю чоловіків і жінок, тоді як гендерні стереотипи підтримуються тільки більшістю чоловіків. Прихильники гендерних норм та стереотипів (і чоловіки, і жінки) мали певні характеристики, що в цілому підривали соціальну згуртованість, включаючи низький рівень толерантності щодо меншин та маргінальних груп, нормалізацію домашнього насильства, соціальну (само)ізоляцію, а також громадянський песимізм.

Сексизм

Високомірне, зверхнє, зневажливе ставлення представників однієї статі до іншої, яке ґрунтується на удаваному уявленні про перевагу моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних і інших якостей у однієї статі по відношенню до іншої. Підсумовуючи визначення, які використовуються в гендерних дослідженнях, сексизм — це ідеологія і практика дискримінації людей за ознакою статі. У патріархальних суспільствах (і українське тут не виняток) сексизм спрямований переважно на жінок. Це проявляється:

- у звуженні сфер діяльності та у так званих «жіночих» видах зайнятості;
- в обмеженні можливостей особистісного та професійного росту;

- в жорсткіших вимогах та приписах щодо жіночої моральності і поведінки та, відповідно, у суворіших санкціях за їх порушення;
- у підвищених естетичних вимогах до жіночої зовнішності;
- у контролі над жіночим тілом та сексуальністю;
- у гіперболізації жіночих репродуктивних функцій та покладанні на жінок виняткової відповідальності за догляд та виховання дітей;
- у закріпленні за жінками ряду сімейно-побутових обов'язків.

В межах цієї системи домінування чоловіків вважається за природне, одвічне, а отже — справедливе. Ідеологія сексизму ґрунтується на традиційних гендерних стереотипах.

Яскравою ілюстрацією сексистських стереотипів є мова: ототожнення у багатьох народів у мові понять чоловік і людина; орієнтація на чоловічу стать при безособових зверненнях; чоловічі назви багатьох професій і видів діяльності і т. п. Усе це свідчить, що жінка протягом тривалого часу була витіснена з цих сфер діяльності, і тому відповідна термінологія не була історично сформована.

Гендерна рівність

Гендерна рівність — це невіддільний аспект прав людини та цінностей демократичної держави. Україна також визначила гендерну рівність як важливий пріоритет державної політики для забезпечення розвитку країни. Прийнявши ці зобов'язання на національному та міжнародному рівнях, Україна підтвердила, що має надавати рівні можливості жінкам і чоловікам щодо участі в усіх сферах життя суспільства, у тому числі у військовій сфері.

Одним з проявів соціально-економічної диференціації населення, що зумовлює неоднакові можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є гендерна нерівність. Йдеться не лише про рівність юридичних прав жінок і чоловіків, а й рівність умов і можливостей реалізації цих прав. Тобто жінки та чоловіки мають користуватися однаковим суспільним статусом, мати однакові умови для реалізації усіх прав людини, однакові можливості робити внесок у політичний, економічний, соціальний розвиток та користуватися його результатами. Прояви гендерної нерівності в соціально-економічній сфері не лише суперечать настановам демократії та принципу справедливості щодо рівного ставлення до особи, незалежно від статі, а й мають наслідки для добробуту та соціального розвитку всього суспільства, оскільки знижують можливість економічного зростання на основі ефективного використання людських ресурсів. Різні можливості на ринку праці та різні результати певних видів діяльності чоловіків та жінок формують основи гендерної нерівності в суспільстві.

Появу поняття «гендерна рівність» можна пов'язати з IV Всесвітньою конференцією зі становища жінок (Пекін, 1995 р.). Підставою для такого твердження є заява Голови конференції щодо загальноприйнятого тлумачення терміну «гендер».

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

У грудні 2022-го року Кабінет Міністрів України схвалив стратегію щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, оскільки, **гендерний склад**

вчителів у школі є виявом гендерної нерівності. Від дискримінації страждають не тільки жінки, а й чоловіки, і гендерна політика – це про реалізацію прав і можливостей і жінок, і чоловіків. Але якщо поглянути на більш традиційне суспільство декілька століть назад, то можна побачити, що вчителями і гувернерами були винятково чоловіки. Жінки почали працювати вчительками в результаті власної боротьби за освіту дівчат тільки наприкінці XIX – на початку XX ст. Це якраз яскравий приклад, як змінювалося ставлення суспільства до освіти, до школи.

У сучасному українському суспільстві все ще переважають патріархальні стереотипи щодо несення військової служби, поширене хибне розуміння питань гендерної рівності серед представників сектору безпеки і оборони. Оскільки поки не всі посадові особи усвідомлюють національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, існують вияви неприйняття гендерного паритету в секторі безпеки і оборони, нерозуміння того, чому гендерна рівність є важливою складовою реформування сектору безпеки і оборони або чому саме присутність жінок є необхідною у цьому секторі і відповідає стандартам НАТО. Успішне забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони, усунення гендерної дискримінації залежить від розуміння проблеми, постійної гендерної просвіти, знання міжнародних стандартів, нормативно-правової бази, успішних прикладів з досягнення гендерної рівності, сформованості гендерної культури та гендерної чутливості.

Наразі повної гендерної рівності не вдалося досягти жодній країні світу. Перше місце в рейтингу індексу гендерного розриву з найменшим показником гендерного розриву посідає Ісландія. На другій сходинці – Норвегія, закриває трійку Фінляндія. У першій десятці такі країни, як Швеція, Нікарагуа, Нова Зеландія, Ірландія, Іспанія, Руанда та Німеччина.

Гендерна рівність у Збройних Силах України - це рівні права і рівні можливості для чоловіків і жінок; це рівна відповідальність представників обох статей за захист нашої держави, рівний доступ до ресурсів та інформації і, як наслідок, - рівні обов'язки і рівний внесок в підвищення обороноздатності України.

Людмила Кринець, радниця начальника Національного Університету оборони України з гендерних питань

Серед країн-сусідів України Молдова обіймає 23-тє місце, Білорусь – 29-те, Польща – 40-ве, Румунія – 55-те, Словаччина – 63-тє, Російська Федерація – 81-ше та Угорщина – 105-те. За підсумками 2019 року, Україна в цьому рейтингу посідає 59-те місце із 153 країн світу (у 2018 році – 65-те із 149 країн). За рівнем економічної участі та кар'єрних можливостей – в Україні 39-та позиція в рейтингу, за рівнем освіти – 26-та, за здоров'ям та тривалістю життя – 52-га, за політичною участю та можливостями – 83-тя. В Україні низьке представництво жінок у політиці, особливо на рівні прийняття політичних рішень. Хоча кількість народних депутаток має тенденцію до збільшення, Україна за жіночим представництвом у Верховній Раді України суттєво відстає від багатьох країн. Те ж саме стосується кількості військовослужбовців-жінок, що займають високі посади та мають можливість брати участь у процесі ухвалення рішень.

Дискримінація

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначає наступні поняття.

Дискримінація - ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх 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, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі - певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.



«Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» проголосила, що «дискримінація щодо жінок означає будь яку відмінність, виключення або обмеження за ознакою статі, яке спрямоване на ослаблення або зводить нанівець визнання, використання або здійснення жінками (незалежно від їх родинного стану) прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальной, культурній, громадянській або будь якій іншій галузі». Зважаючи на те, що сучасне суспільство прагне не стільки «виборювати» право жінок, скільки встановити культуру гендерної рівності між статями, то ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» дає визначення

саме дискримінації за ознакою статі і розуміє під цим дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків.

Відповідно до Закону, не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

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

Позитивні дії чи позитивна дискримінація

Часто можна натрапити на словосполучення "позитивна дискримінація" як позначення певних "бонусів" для якоїсь групи, яка через обставини, зазвичай історичні, перебуває у вразливішому становищі, ніж інші.

Що ж це таке і яка дискримінація може бути позитивною?

Варто зазначити, що словосполучення "позитивна дискримінація" є некоректним. Замість нього потрібно вживати термін "позитивні дії" (англ. affirmative action). Бо сам термін "дискримінація" позначає негативний контекст – коли група людей зазнає утиску, щодо них вчиняються незаконні дії лише через їхню одну або кілька ознак: за статтю, національністю, кольором шкіри, політичними поглядами чи місцем реєстрації. А коли кажемо про позитивні дії, то йдеться насамперед про створення додаткових можливостей для вирівнювання ситуації.

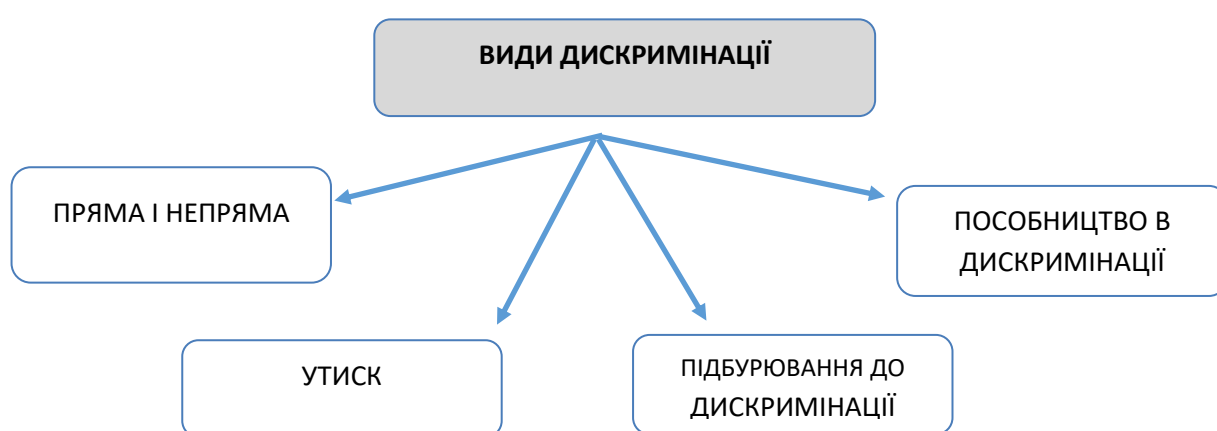
Головним принципом позитивних дій є їхня тимчасовість. Іншими словами, коли ситуація, заради якої вони були застосовані, зміниться на краще, зникне і потреба в позитивних діях.

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.

Позитивні дії — один із засобів для вирівнювання гендерного балансу. На практиці це означає надання переваг жінкам перед чоловіками в усіх ключових сферах: при прийомі на престижні, високооплачувані посади, у вищі навчальні заклади, висування кандидатур до органів влади і т.д. В основі такої політики лежить ідея, що якщо вибір між однаково кваліфікованими чоловіками і жінками робиться «на загальних засадах», то перевага першим (чоловікам) надається практично автоматично, закріплюючи стереотип домінування чоловіків. Якщо застосовується принцип позитивних дій, то шанси для жінок більш справедливі. В свою чергу, збільшення кількості жінок на високих посадах, в управлінні і інших ключових сферах допомагає сформувати в суспільстві більш справедливі гендерні стереотипи.

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



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

Приклади:

Домагання й переслідування також є видами прямої дискримінації.

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

Непряма дискримінація - «ситуація, коли 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».

До неї належать дії або бездіяльність, наслідком яких є дискримінація жінок, навіть якщо наміру дискримінації не було. Жінки можуть стикатися з численними перешкодами, спричиненими культурним або релігійним оточенням, або укоріненими інтересами чоловіків у таких ключових інституціях, як політичні партії, профспілки, релігійні установи та

суди. Через це дії або бездіяльність можуть здаватися нейтральними або навіть корисними для певної групи людей, але їхні наслідки або вплив можуть бути дискримінаційними.

Приклад:

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

Утиск - небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення 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 у дискримінації - будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації.

Множинна дискримінація

Гендерна дискримінація може існувати за іншими підставами для дискримінації, наприклад на підставі расової належності, економічного або соціального статусу, релігійних переконань, інвалідності або віку. Деякі групи людей потерпають не лише від дискримінації за ознакою статі, але й від інших видів дискримінації. Наприклад, деякі групи жінок, окрім дискримінації за ознакою статі, можуть бути дискримінованими за проживання у сільській місцевості, наявність групи інвалідності, похилого віку тощо.

Гендерне насильство

Найбільш очевидною і відвертою формою дискримінації жінок є **гендерне насильство**, особливо у таких його проявах, як фізичне насильство і торгівля жінками.

Гендерне насильство - поширене порушення прав людини – насильство, побудоване на основі використання сили, що спирається на ознаку статі (включає словесні образи, погрози, побої, примус до сексуального зв'язку тощо). Існування гендерного насильства означає кризу громадського здоров'я, є перепорою для рівності, розвитку, безпеки і миру. Терміни «гендерне насильство», а також «насильство проти жінок» застосовуються до широкого спектру зловживань, що походять від гендерної нерівності і низького статусу жінок у суспільстві. У 1993 р. Генеральна Асамблея ООН у Декларації про викорінення насильства щодо жінок визначила насильство проти жінок як «будь-яку дію, що базується на гендерному насильстві та призводить або може призвести до фізичної, сексуальної або психологічної шкоди, страждань жінки, зокрема, це включає також і загрозу таких дій, застосування сили або позбавлення свободи, що коїться в суспільному або особистому житті». Це визначення включає насильство, що відбувається в родині, громаді, а також насильство, що чиниться державою. Види гендерного насильства включають, але не обмежуються, домашнім, сексуальним насильством, зґвалтуванням, сексуальними зловживаннями (домаганнями), торгівлею жінками, проституцією і небезпечними традиційними практиками. За даними ООН, кожна третя жінка в світі зазнає якогось виду гендерного насильства упродовж свого життя. Гендерне насильство є одним із проявів нерівних владних відносин між чоловіками та жінками. Означені відносини склалися історично і побудовані на дискримінації стосовно жінок з боку чоловіків. Оскільки такий вид насильства носить латентний характер, воно є складним для виявлення та подолання. Гендерним слід вважати як насильство чоловіків стосовно жінок, так і насильство чоловіків стосовно інших чоловіків та жінок проти жінок, яке може мати негативні економічні,

соціальні, медичні наслідки, а також насильство жінок стосовно чоловіків, яке поширене значно менше. Отже, гендерне насильство – це такі форми насильницьких дій, що мають чітко виражену гендерну групу, на яку воно спрямоване, або яка чинить означене насильство.

Експерти виділяють наступні основні прояви гендерного насильства:

- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке виявляється у родинних стосунках;
- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке має місце у суспільстві;
- фізичне, сексуальне, психологічне, економічне насильство, яке відбувається з боку держави або при нехтуванні зобов'язань державою;
- насильство, пов'язане з порушенням прав жінок у зонах збройних конфліктів;
- загроза насильства для осіб окремих груп, як-от: жінки національних меншин, біженки, мігрантки, жінки похилого віку, жінки-репатріантки тощо.

Серед причин насильства щодо жінок є їх залежне становище у суспільстві, громаді, сім'ї, а також сегрегація на ринку праці, політична репрезентація, стереотипи та інші.

Подолання дискримінації та гендерного насильства у законодавстві та на практиці

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI225 визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина.

Після подання Восьмої періодичної доповіді виконання CEDAW Україна отримала низку рекомендацій Комітету CEDAW щодо перегляду національного законодавства з метою імплементації принципів недискримінації, дійсної рівності та принципів зобов'язань держави, які було надано в Заключних зауваженнях. Для виконання рекомендацій, що стосувалися захисту жінок від насильства, доступу до роботи на всіх військових посадах, уряд та Верховна Рада України провели гендерний аналіз національного законодавства щодо: а) запобігання та протидії домашньому й сексуальному насильству та б) усунення дискримінації жінок на військовій службі й у збройних силах і забезпечення для них рівних прав та можливостей працевлаштування.

У результаті Верховна Рада України ухвалила низку змін до законодавства, у тому числі:

1. внесла до Кримінального кодексу України положення про сексуальне насильство, включно з ширшим визначенням зґвалтування відповідно до міжнародних стандартів;
2. внесла зміни до визначення поняття «дискримінація» та підвищила рівень відповідальності за сексуальні домагання у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
3. ухвалила Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях», який вніс зміни до низки законів, які регулюють трудові відносини у військовій службі для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також розширила перелік військових професій, доступних для жінок. Окрім того, було ухвалено новий Закон про запобігання та боротьбу з насильством у сім'ї, який містить комплексні положення щодо запобігання, протидії та покарання за домашнє насильство.

Досвід перших трьох місяців активної фази бойових дій 2022 року в Україні засвідчив низку випадків дискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України. Певною мірою,

причиною цих випадків є підвищений рівень соціальної напруги в країні, певна невідповідність національного законодавства нормам міжнародного гуманітарного права та реаліям війни, а також збільшений психологічний тиск на військовослужбовців і працівників Збройних Сил України.

Окреслені нижче випадки дискримінації фіксувалися за результатами персональних і колективних звернень військовослужбовців та працівників Збройних Сил України до радників з гендерних питань у першій половині 2022 року.

1. Звернення спрямовані на оптимізацію системи соціального захисту та матеріально-технічного забезпечення у військових частинах потреб військовослужбовців-жінок, особливо засобами індивідуального захисту та особистої гігієни. Окремо зверталась увага на відсутність у Збройних Силах України спідньої білизни, розробленої з урахуванням антропологічних ознак та реальних потреб військовослужбовців-жінок.

2. Певна низка звернень надходила як від чоловіків, так і від військовослужбовців-жінок і працівників ЗС України щодо окремих рішень керівництва військових частин про тимчасове усунення жінок від виконання завдань за призначенням чи виконання посадових обов'язків на території військових частин у лютому-березні 2022 року.

3. В перші місяці війни мали місце випадки переведення військовослужбовців-жінок в інші військові частини, де проходження служби було пов'язане з меншими ризиками для життя і здоров'я.

4. Важливо відзначити також випадки скарг військовослужбовців-жінок про важкість або неможливість поєднувати виконання обов'язків військової служби і обов'язків по догляду за неповнолітніми дітьми, що спричиняло бажання деяких жінок звільнитися з лав Збройних Сил України.

5. Певна частина скарг спрямована на низький рівень культури особового складу Збройних Сил України, що під час активної фази війни значно знизився у зв'язку з психологічною напругою. Деякі військовослужбовці-жінки та працівниці ЗС України відмічали неприховану агресію в свій бік з боку офіцерів-чоловіків в межах військового колективу. Цей факт зафіксовано відповідно до звернень військовослужбовців-жінок та працівників ЗС України, що зазнали дискримінації на службі протягом лютого-березня 2022 року.

6. У деяких військових частинах Збройних Сил України мали місце звинувачення в сексуальних домаганнях у ланці керівник-підлеглий, коли командир/начальник пропонував підлеглий жінці-військовослужбовцю особисту протекцію в обмін на сексуальні послуги.

З огляду на наведену інформацію було зроблено рекомендації для керівників/начальників установ/організацій та структурних підрозділів Збройних Сил України: заборонити сексуальні стосунки в військах між особами, що перебувають в відношеннях прямого чи безпосереднього підпорядкування.

Озвучені вище випадки дискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України вимагають відповідної протидії. Певним чином вирішення окреслених питань вже знайшли відображення у Стратегічних сесіях щодо внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року", що відбулись у червні 2022 р.

Також з метою запобігання дискримінаційним практикам у збройних силах Національним Університетом оборони України було розроблено Порадник з протидії гендерної дискримінації у ЗСУ. Нижче надаємо кілька з цих порад, які варто застосовувати у своїй роботі командирам/начальникам і гендерним радникам та брати за основу для проведення бесід з особовим складом.

Поради командирам/начальникам

- ❖ Не дозволяйте собі проявів гендерної дискримінації, не допускайте надання додаткових привілеїв представникам окремої статі. Вимагайте того ж від всіх підлеглих. Пам'ятайте про те, що військовослужбовиці – не слабка стать, вони повноцінні бойові одиниці, рівноцінні членкині військового колективу, бойові товаришки, посестри, мають бути достойні поваги не менше за підлеглих-чоловіків.
- ❖ Під час постановки задач і оцінки діяльності підлеглих намагайтесь позбутися упередженості, уникайте дискримінаційних суджень, сексистських висловлювань, не апелюйте до статі під час аргументації, варто зосередитись на показниках кількості, якості та ефективності.
- ❖ Стимулюйте підлеглий особовий склад незалежно від статі, постійно підвищуйте рівень психічної стійкості і фізичної витривалості. Спонукайте до занять спортом, надавайте перевагу командним видам спорту як елементу побудови команд (тім білдінг), формуючи змішані команди з представників всіх статей.
- ❖ Зважайте, що у ваших підлеглих різні потреби. Не варто зневажливо ставитись до задоволення цих потреб. За можливості, якомога більше спілкуйтесь з особовим складом, цікавтесь їх емоційним станом. У разі необхідності – звертайтеся до психологів та гендерних радників. Найбільш цінною якістю злагоджених військових колективів є довіра до керівника з боку підлеглих. Ця довіра не зможе сформуватись без поваги до підлеглих з боку керівника. Командир-лідер в першу чергу мотивує особистим прикладом, широко застосовує заохочення і уникає надмірних покарань особового складу.

Для військовослужбовців-жінок:

- ❖ Гендерна рівність у війську – це не про привілеї для жінок. Потрібно прагнути до рівного ставлення та рівного визнання, чого неможливо досягнути без рівної відповідальності і рівних із чоловіками обов'язків.
- ❖ Ви маєте бути психічно стійкими і фізично витривалими, постійно підвищувати власну професійну майстерність, прагнути набути практичного досвіду. У війську ще багато стереотипів по відношенню до жінок-військовослужбовців – ви маєте служити так, щоб їх здолати.
- ❖ Якщо ви відчуваєте по відношенню до себе дискримінаційну поведінку з боку колег чи керівництва – не мовчіть, коли такі випадки трапляються. Скажіть про це! Іноді люди і не здогадуються, що своїми діями чи словами можуть образити інших.
- ❖ Будьте уважними до деталей. Намагайтесь викоринити найменший прояв дискримінації у підрозділі. Не дозволяйте собі також дискримінаційної поведінки по відношенню до інших.
- ❖ Намагайтесь розширити свої знання щодо впровадження принципу гендерної рівності у війську. За потреби взаємодійте з гендерним радником. Підтримуйте інших жінок, якщо вони звернуться до вас за порадою чи допомогою.

Для рядового особового складу:

- ❖ З повагою і розумінням ставтесь один до одного в межах військового колективу, незалежно від статі. Ви всі різні, але рівні перед необхідністю разом захищати Батьківщину.
- ❖ Під час спілкування не акцентуйте увагу на відмінностях: у кожного свої потреби, мотиви, смаки, вподобання, свій досвід. Повага до різноманіття є основою

демократії. Але лише в ЄДНОСТІ ваша сила. Шукайте шляхи до взаєморозуміння, демонструючи взаємопідтримку всім членам військового колективу, незалежно від статі.

- ❖ Забудьте про "традиційні чоловічі та жіночі ролі". В армії жінка – не обслуговуючий персонал і не слабка стать. Ставтесь до жінок, як до рівних собі. Не заохочуйте демонстрацію слабкості від жінок-колежанок. Не пропонуйте жінкам допомогу доки вони самі не звернуться по неї.
- ❖ В разі, якщо ви відчуваєте, що у спілкуванні ви поведетесь по відношенню до колег не етично, що ваша поведінка може їх образити, зашкодити їх честі і гідності – зупиніться та визнайте провину. Попросіть вибачення та не дозволяйте собі в подальшому подібної поведінки. Станьте кращою версією самого себе – це дозволить вам "рости над собою" і вдосконалюватись.

Під час взаємодії з цивільним населенням:

- ❖ Важливо розуміти, що чоловіки, жінки, хлопчики та дівчатка з місцевого населення мають різні потреби. Ці потреби потрібно враховувати, і, по можливості, задовольняти під час розподілу гуманітарної допомоги і надання підтримки.
- ❖ Найбільш вразливою і найменш захищеною категорією з місцевого населення є діти. Допомогу дітям потрібно надавати в першу чергу.
- ❖ На жаль, під час військового конфлікту цивільне населення нерідко піддається приниженню, тортурам, катуванню і сексуальному насильству з боку ворога. Ці акти насильства над людьми є глибоким порушенням норм міжнародного гуманітарного права та кримінальними злочинами.
- ❖ Потрібно всіма доступними способами сприяти наданню допомоги жертвам агресії, а також, по можливості, збирати докази злочинів, щоб допомогти відбутися правосуддю. Від сексуального насильства під час війни найбільше страждають жінки і дівчата, але є випадки і насильства щодо чоловіків і хлопчиків. З цією категорією осіб потрібно поводитись обережно. Часто, щоб уникнути уявного "сорому", жертви насильства відмовляються від спілкування щодо насильства, якого вони зазнали і приховують свій емоційний і фізичний стан. Тому під час надання допомоги краще звертатись до фахових спеціалістів, щоб ще більше не травмувати психіку постраждалих.
- ❖ Цивільне населення бачить у військовослужбовцях Збройних Сил України відважних захисників, лицарів-визволителів, янголів-охоронців української землі. Цей світлий образ не має бути затьмарений негідною поведінкою військовослужбовців по відношенню до цивільного населення.
- ❖ Жодних випадків дискримінації – ні за національною ознакою, ні за регіональною, ні за расовою, ні за релігійною, ні за статевою не має бути продемонстровано по відношенню до цивільного населення з боку військовослужбовців Збройних Сил України.

Модуль 2. Міжнародне та національне законодавство щодо запровадження гендерної рівності у Збройних Силах України

Тема 1. Міжнародні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінська декларація та Платформа дій, ухвалена на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 р. Внесок гендерного підходу в мир та безпеку. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Командна Директива НАТО 040-001 з питань інтегрування Резолюції 1325 та гендерного підходу в командну структуру НАТО від 2017р. Відносини та угоди України з Північноатлантичним альянсом (НАТО), Європейським Союзом (ЄС), Радою Європи та Організацією з безпеки та співробітництва в Європі (ОБСЄ) на регіональному рівні з питань гендерної рівності

Тема 2. Норми міжнародного законодавства щодо захисту найважливіших сторін життя військовослужбовців

Міжнародне законодавство в Україні. Право на життя. Право на рівність. Право на свободу. Право на справедливий судовий розгляд, безстороннє слухання у суді та засоби правового захисту. Право на свободу думки, совісті віросповідання та переконань. Право на свободу думки та самовираження. Право на свободу від катування та інших прояв жорстокого, нелюдського чи принижуючого людську гідність поводження або покарання

Тема 3. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Рівні можливості для професійної реалізації. Доступ жінок до військових спеціальностей. Кар'єрне зростання. Законодавчі зміни запроваджені з введенням військового стану. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року та зобов’язання ЗСУ. Стратегічний оборонний бюлетень України

Література:

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021.

Порадник для гендерних радників і радниць. ОБСЄ/БДІПЛ. 2022.

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (Ред. від 06.10.1999) URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text. (дата звернення: 20.02.2024).

Пекінська декларація 1995 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_507. (дата звернення: 20.02.2024).

Загальна декларація прав людини.

URL: <http://www.un.org.ua/ua/publikatsii-ta-zvity/global-un-publications/3722-zahalna-deklaratsiia-prav-liudynu> (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про політичні права жінок. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/women.pdf (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про громадянство заміжньої жінки. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/140704__529190 (дата звернення: 20.02.2024).

Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_17
[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text 4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text_4) (дата звернення: 20.02.2024).

Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/armed.shtml (дата звернення: 20.02.2024).

Політика НАТО / РЕАП щодо імплементації Резолюції 1325 РКБ ООН «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій, 1 квітня 2014 р. [NATO/ EAPC Policy for the implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security and related resolutions]. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_109830.htm?selectedLocale=en (дата звернення: 20.02.2024).

Тема 1. Норми міжнародного законодавства щодо захисту найважливіших сторін життя військовослужбовців

Міжнародне законодавство в Україні

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (Стаття 9 Конституції України).

Це означає, що міжнародні договори мають пряму дію.

Україна ратифікувала такі міжнародні документи (у дужках вказана скорочена аббревіатура назви Документа):



Військовослужбовці є громадянами України, тому на них, так само, як і на цивільних осіб, поширюється гарантія прав, закладені у міжнародних документах. Сучасне міжнародне законодавство розглядає військовослужбовців як громадян у військовій формі.

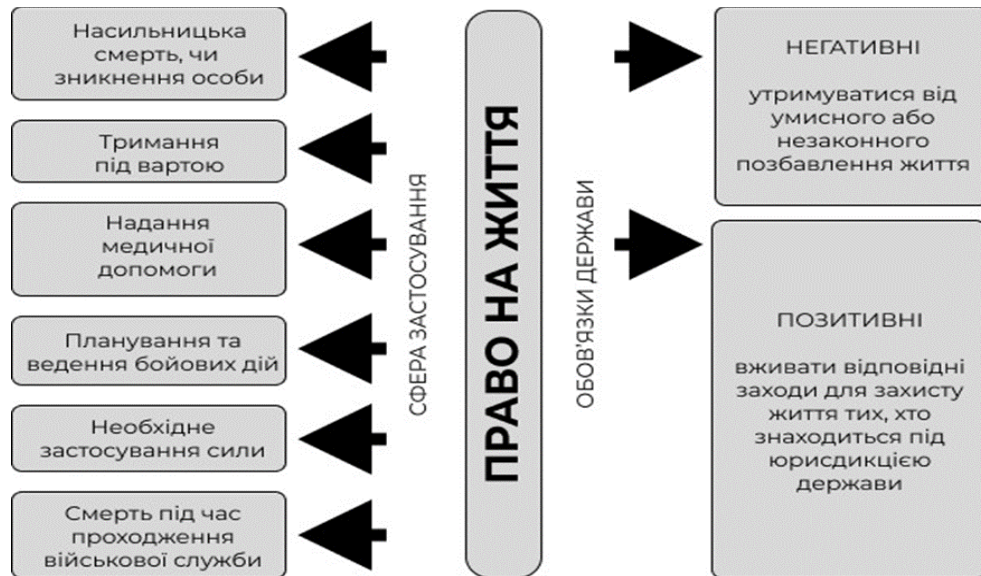
I. Право на життя:

Стаття 2 ЄКПЛ

Право кожного на життя охороняється законом. Нікого не може бути умисно позбавлено життя інакше, ніж на виконання смертного вироку суду, винесеного після визнання його винним у вчиненні злочину, за який закон передбачає таке покарання.

Стаття 3 ЗДПЛ

Кожна людина має право на життя, на свободу і на особисту недоторканність.



II. Право на рівність:

- Стаття 14 ЄКПЛ (заборона дискримінації)
- Стаття 3 МПГПП (рівні права для чоловіків і жінок)
- Стаття 2 КЛДЖ (ліквідація дискримінації щодо жінок)
- Стаття 15 КЛДЖ (ліквідація дискримінації щодо жінок)
- Стаття 2 МКЛРД (ліквідації всіх форм расової дискримінації)
- Стаття 3 МПЄСКП (рівні права для чоловіків і жінок)
- Стаття 1 ЗДПЛ (свобода і рівність)
- Стаття 2 ЗДПЛ (заборона дискримінації)
- Стаття 7 ЗДПЛ (всі люди рівні перед законом)

Стаття 14 ЄКПЛ (заборона дискримінації)

Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою – статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження або за іншою ознакою.

Стаття 3 МПГПП (рівні права для чоловіків і жінок)

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма громадянськими і політичними правами, передбаченими в цьому Пакті.

Стаття 2 КЛДЖ (ліквідації дискримінації щодо жінок)

Держави-сторони засуджують дискримінацію щодо жінок в усіх їх формах, погоджуються негайно всіма відповідними заходами здійснювати політику ліквідації дискримінації щодо жінок і з цією метою зобов'язуються:

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

б) вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;

с) встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;

д) утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок та гарантувати, що державні органи та установи діятимуть відповідно до цього зобов'язання;

е) вживати всіх відповідних заходів для ліквідації дискримінації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;

ф) вживати всіх відповідних заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок;

Стаття 15 КЛДЖ (ліквідація дискримінації щодо жінок)

Держави-сторони надають жінкам однакову з чоловіками громадську правоздатність і однакові можливості її реалізації. Вони, зокрема, забезпечують їм рівні права при укладанні договорів і управлінні майном, а також рівне відношення до них на всіх етапах розгляду в судах і трибуналах.

Стаття 3 МПЄСКП (рівні права для чоловіків і жінок)

Держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити рівне для чоловіків і жінок право користування всіма економічними, соціальними і культурними правами, передбаченими в цьому Пакті.

Стаття 1 ЗДПЛ (свобода и рівність)

Всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Вони наділені розумом і совістю і повинні діяти у відношенні один до одного в дусі братерства.

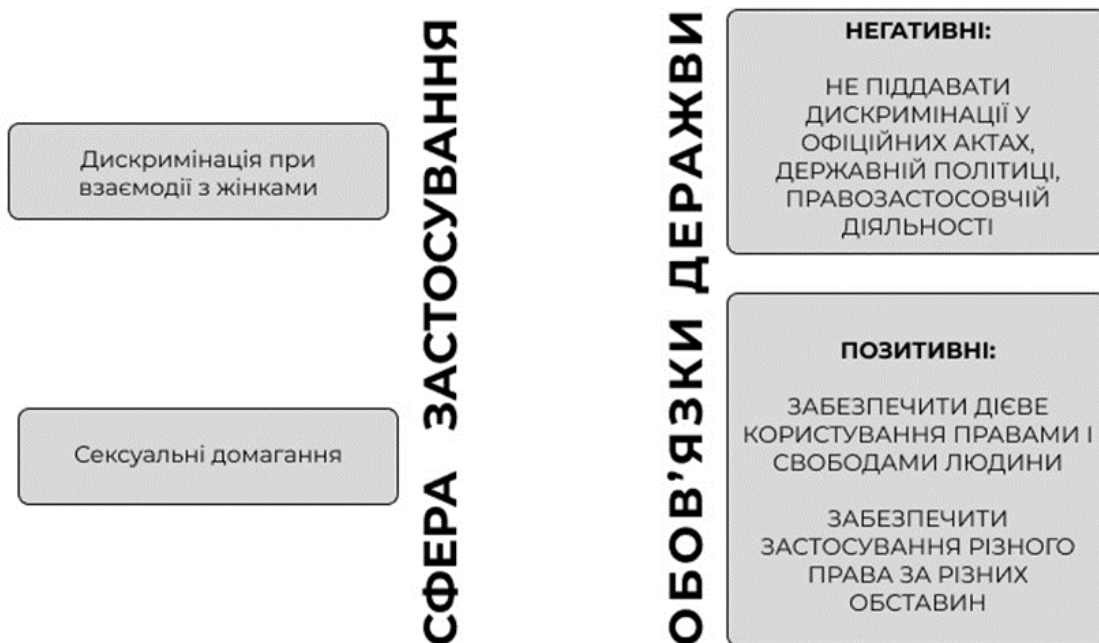
Стаття 2 ЗДПЛ (заборона дискримінації)

Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного чи соціального походження, майнового, станового або іншого становища.

Стаття 7 ЗДПЛ (всі люди рівні перед законом)

Всі люди рівні перед законом і мають право, без будь-якої різниці, на рівний їх захист законом. Усі люди мають право на рівний захист від якої б то не було дискримінації, що порушує цю Декларацію, і від якого б то не було підбурювання до такої дискримінації.

ПРАВО НА РІВНІСТЬ



III. Право на свободу і особисту недоторканність:

- Стаття 5 ЄКПЛ (право на свободу та особисту недоторканність)
- Стаття 1 ЗДПЛ (свобода і рівність)
- Стаття 3 ЗДПЛ (свобода, рівність та недоторканність)

Стаття 5 ЄКПЛ (право на свободу та особисту недоторканність)

Кожен має право на свободу та особисту недоторканність. Нікого не може бути позбавлено свободи, крім таких випадків і відповідно до процедури, встановленої законом:

- а) законне ув'язнення особи після засудження її компетентним судом;
- б) законний арешт або затримання особи за невиконання законного припису суду або для забезпечення виконання будь-якого обов'язку, встановленого законом;
- с) законний арешт або затримання особи, здійснене з метою допровадження її до компетентного судового органу за наявності обґрунтованої підозри у вчиненні нею правопорушення, або якщо обґрунтовано вважається необхідним запобігти вчиненню нею правопорушення чи її втечі після його вчинення;

Кожен, кого заарештовано, має бути негайно поінформований зрозумілою для нього мовою про підстави його арешту і про будь-яке обвинувачення, висунуте проти нього.

Кожен, хто є потерпілим від арешту або затримання, здійсненого всупереч положенням цієї статті, має забезпечене правовою санкцією право на відшкодування.

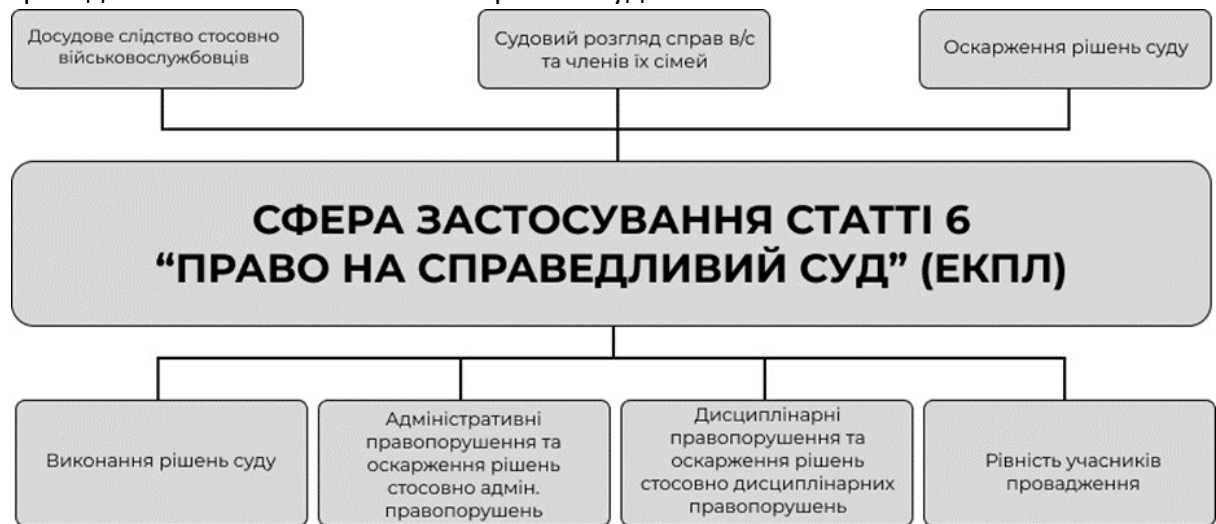
Всі особи є рівними перед судами і трибуналами. Кожен має право при розгляді будь-якого кримінального обвинувачення, пред'явленого йому, або при визначенні його права та обов'язків у будь-якому цивільному процесі на справедливий і публічний розгляд справи компетентним, незалежним і безстороннім судом, створеним на підставі закону.

Стаття 5 МКЛРД (рівність перед судом)

Держави-учасниці зобов'язуються... забезпечити... право на рівність перед судом і всіма іншими органами, що здійснюють правосуддя.

Стаття 10 ЗДПЛ (розгляд справи незалежним і безстороннім судом)

Кожна людина, для визначення її прав і обов'язків і для встановлення обґрунтованості пред'явленого їй кримінального обвинувачення, має право, на основі повної рівності, на те, щоб її справа була розглянута прилюдно і з додержанням усіх вимог справедливості незалежним і безстороннім судом.



V Право на свободу думки, совісті віросповідання та переконань

Сфера застосування: право на відмову від несення служби з релігійних або інших переконань; обмеження на зовнішні ознаки релігійної належності (носіння певного одягу, прийом певної їжі, відправлення обрядів, ритуалів; доступ до представників своєї релігійної общини.

Стаття 9 ЄКПЛ (свобода думки, совісті і релігії)

Кожен має право на свободу думки, совісті та релігії; це право включає свободу змінювати свою релігію або переконання, а також свободу сповідувати свою релігію або переконання під час богослужіння, навчання, виконання та дотримання релігійної практики і ритуальних обрядів як одноособово, так і спільно з іншими, як прилюдно, так і приватно. Свобода сповідувати свою релігію або переконання підлягає лише таким обмеженням, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах громадської безпеки, для охорони публічного порядку, здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб.

Стаття 10 ЄКПЛ (свобода вираження поглядів)

Кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів.

Стаття 19 ЗДПЛ (свобода переконань)

Кожна людина має право на свободу переконань і на вільне їх виявлення; це право включає свободу безперешкодно дотримуватися своїх переконань та свободу шукати, одержувати і поширювати інформацію та ідеї будь-якими засобами і незалежно від державних кордонів.

VI Право на свободу від катування та інших прояв жорстокого, нелюдського чи принижуючого людську гідність поводження або покарання

(сфера застосування: розслідування скарг про погане поводження; дисциплінарні покарання; насильство в сім'ї; дискримінація за ознаками раси, статі, національності, релігії, сексуальної орієнтації).

- стаття 3 ЄКПЛ (*заборона катування*) – нікого не може бути піддано катуванню або нелюдському чи такому, що принижує гідність, поводженню або покаранню.
- стаття 12 ЗДПЛ (*втручання у особисте життя*) – ніхто не може зазнавати безпідставного втручання у його особисте і сімейне життя, безпідставного посягання на недоторканність його житла, тайну його кореспонденції або на його честь і репутацію. Кожна людина має право на захист закону від такого втручання або таких посягань.

VII Право на свободу думки та самовираження

(сфера застосування: обмеження військовослужбовців на публічні заяви).

Стаття 10 ЄКПЛ (свобода вираження поглядів)

Кожен має право на свободу вираження поглядів. Це право включає свободу дотримуватися своїх поглядів, одержувати і передавати інформацію та ідеї без втручання органів державної влади і незалежно від кордонів.

Стаття 19 МПГПП (свобода вираження поглядів)

Кожна людина має право безперешкодно дотримуватися своїх поглядів. Кожна людина має право на вільне вираження свого погляду; це право включає свободу шукати, одержувати і поширювати будь-яку інформацію та ідеї, незалежно від державних кордонів, усно, письмово чи за допомогою друку або художніх форм вираження чи іншими способами на свій вибір.

Тема 2. Законодавство України з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Рівні можливості для професійної реалізації у військовій сфері

Основними в українському законодавстві з питань гендерної політики є Конституція України, Закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про боротьбу із торгівлею людьми».

Стаття 24 **Конституції України** визначає, що 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.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ухвалено 8 вересня 2005 року № 2866-IV. Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства через правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідацію дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Цей Закон містить нормативні визначення ключових понять: «гендерна рівність», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання».



Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації задля забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Стаття 1 Закону містить визначення ключових понять: «дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пряма дискримінація». У статті 5 унормовано визначення форм дискримінації: «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пособництво в дискримінації», «утиск».



Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 7 грудня 2017 року № 2229-VIII. Цей Закон визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії домашньому насильству, основні напрями реалізації державної політики у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, спрямовані на захист прав та інтересів осіб, що постраждали від такого насильства. Стаття 1 містить визначення таких понять: «домашнє насильство», «економічне насильство», «запобігання домашньому насильству», «протидія домашньому насильству», «фізичне насильство», «психологічне насильство», «сексуальне насильство».



Закон України «Про протидію торгівлі людьми» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. Цей Закон, гарантуючи гендерну рівність, визначає організаційно-правові засади протидії торгівлі людьми, головні напрями державної політики та засади міжнародної співпраці в цій сфері, повноваження органів виконавчої влади, порядок встановлення статусу осіб, постраждалих від торгівлі людьми, та порядок надання допомоги таким особам. Стаття 1 містить визначення таких понять: «боротьба з торгівлею людьми», «дитина», «заклади

допомоги особам, постраждалим від торгівлі людьми», «захист осіб, постраждалих від торгівлі людьми», «протидія торгівлі людьми».

У військовій сфері гендерну рівність також затверджено у **статті 12 Закону України “Про військовий обов’язок та військову службу”** від 25.03.1992 № 2232-XII, який зазначає, що жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків охорони материнства та дитинства), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов’язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:



1. Ефективне та злагоджене функціонування національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, що дозволить створити підґрунтя для врахування потреб різних груп жінок і чоловіків під час ухвалення рішень у всіх сферах та на всіх рівнях.
2. Ефективна протидія всім формам насильства, зокрема пов’язаному з конфліктом.
3. Забезпечення жінкам та чоловікам рівних прав і можливостей людського розвитку у сферах освіти, охорони здоров’я, соціального захисту, культури і спорту тощо.
4. Забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у різних сферах економічної діяльності, що створить підґрунтя для гальмування процесів зростання рівня бідності населення, пов’язаних із агресією російської федерації в Україні.

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року та зобов’язання ЗСУ

Питання гендерної політики України реалізовано в межах державних програм, концепцій і стратегій, з-поміж яких можна виокремити **Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року**, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р.



Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р, зі змінами внесеними згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 1150-р від 16.12.2022. Національний план спрямований на забезпечення:

- участі жінок в ухваленні рішень;
- стійкості до безпекових викликів;
- постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя;
- протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов’язаному з конфліктом;

- посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Напрями Плану дій

- 1. Розбудова інституційної спроможності для гендерної 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 гендерного підходу в бюджетній політиці МОУ / ГШ ЗСУ.*
- 4. Навчання персоналу МОУ та особового складу ЗСУ з формування гендерної компетентності.*
- 5. Запобігання і реагування на випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань (Інституційна культура).*
- 6. Запровадження гендерного підходу в кадровій політиці.*
- 7. Покращення умов роботи та проходження служби для жінок і чоловіків.*
- 8. Упровадження системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу гендерної інтеграції на ефективність діяльності.*
- 9. Інформування громадськості щодо гендерної інтеграції.*
- 10. Цивільно-військове співробітництво, миротворча та мирозахисна діяльність: урахування гендерних аспектів, розширення участі жінок.*

Згідно із офіційним звітом Кабінету міністрів України під час виконання Національного плану на період до 2020 року відбулися вагомні системні зміни, зокрема скасовано заборону для жінок сержантського складу займати бойові посади у Збройних Силах; прийнято 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”; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено ряд навчальних заходів для фахівців сектору безпеки і оборони, просвітницьких заходів для населення; продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного “Жінки, мир, безпека”; удосконалено систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту (ідентифікація, надання допомоги, інформування про допомогу). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>

Кар'єрне зростання

Гендерний аспект впроваджено в Концепцію військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 27.10.2023 року № 637.

Так, документ визначає стратегічне бачення розвитку військової кадрової політики у сфері оборони впродовж наступних п'яти років — як під час дії воєнного стану, так і у мирний час.

Головний акцент концепції — гарантоване задоволення потреб ЗСУ в людях під час повномасштабної війни, інтеграція в євроатлантичний безпековий простір, взаємосумісність ЗСУ зі збройними силами держав-членів НАТО.

Серед очікуваних результатів:

- людиноцентричний підхід до управління кар'єрою військовослужбовців з урахуванням їхньої освіти, професійного розвитку, гендерної рівності.
- рівні можливості чоловіків і жінок в ЗСУ;
- нова культура взаємовідносин між командирами та підлеглими;
- належні умови для переходу від військової кар'єри до цивільного життя військовослужбовців, які підлягають звільненню з військової служби.

Пунктом 1.3 Концепції визначено основні принципи військової кадрової політики:

- верховенство права, демократизм і гуманність, людиноцентричність, повага до людини, її конституційних прав і свобод;
- ефективність, інноваційність, оперативність, адаптивність, підзвітність і відповідальність;
- збалансованість, оптимальне поєднання інтересів ЗС України та конкретної особи, що полягає у взаємній відповідальності конкретної фізичної особи у статусі військовослужбовця або працівника та Міністерства оборони щодо виконання своїх обов'язків та зобов'язань;
- забезпечення рівних можливостей для усіх громадян України щодо побудови та розвитку службової кар'єри, недопущення дискримінації за гендерними чи іншими ознаками; забезпечення неухильного дотримання меритократичного принципу управління кар'єрою військовослужбовців та індивідуального підходу у роботі з персоналом;
- спрямованість на забезпечення готовності органів військового управління, з'єднань, військових частин, військових навчальних закладів, установ та організацій ЗС України до ефективного виконання завдань за призначенням; дотримання гарантій соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їх сімей.

Концепцією надано оцінку стану формування та реалізації військової кадрової політики в системі Міністерства оборони, серед **досягнень** визначено:

- створено інституційний механізм впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у ЗС України;
- впроваджено штатні посади радників з гендерних питань командувачів видів (родів) військ (сил) ЗС України;
- дозволено призначення військовослужбовців-жінок на всі посади осіб офіцерського складу та за всіма військово-обліковими спеціальностями осіб рядового, сержантського складу, у тому числі і "бойовими" ;
- збільшено загальну частку жінок у ЗС України;
- унормовано порядок взяття жінок на військовий облік військовозобов'язаних.

Разом з тим, серед **проблем** військової кадрової політики:

- недостатня роль особистості командира-лідера у формуванні свідомості підлеглих та культури взаємовідносин між командирами і підлеглими, не налагодженість на достатньому рівні внутрішньої комунікації між командирами та підпорядкованим особовим складом у військових колективах;
- відсутність дієвих зрушень щодо впровадження у військових частинах та органах військового управління нового стилю керівництва і управління на основі західної культури взаємовідносин між керівниками та підлеглими та змін у ментальності (образу мислення) військовослужбовців відповідно до європейських морально-етичних цінностей;
- наявність стереотипів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, низький рівень гендерної компетентності особового складу.

Концепцією визначено цілі, завдання, очікувані результати та показники результативності за основними напрямками розвитку військової кадрової політики, в тому числі з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

Управління персоналом

Ціль 1. Створення ефективної, побудованої за принципами НАТО системи управління кар'єрою військовослужбовців за військовим званням. Забезпечення прозорого і добросовісного підбору, розстановки, присвоєння чергових військових звань та призначення на посади військовослужбовців

Очікувані результати:

- запроваджено людиноцентричний підхід до управління кар'єрою військовослужбовців з урахуванням їх освіти, професійного розвитку, гендерної рівності, впроваджено меритократичний та рейтинговий принципи під час просування по службі військовослужбовців, присвоєння їм військових звань та призначення на вищі посади;
- Показники результативності:
 - внесено зміни до законодавчих та інших нормативно-правових актів щодо вдосконалення порядку проходження військової служби під час дії воєнного стану;
 - збільшено кількість жінок, які займають керівні посади в органах військового управління, проходять військову службу та навчаються за кордоном

Гуманітарне забезпечення персоналу

Ціль 2. Забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок щодо їх активної і вагової участі в діяльності (функціонуванні) ЗС України.

Завдання:

- під час дії воєнного стану: провести аналіз нормативно-правових актів, що унормовують (регламентують) питання у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків стосовно їх активної і вагової участі у діяльності ЗС України;
- після його скасування та проведення заходів демобілізації та на мирний час: забезпечити проведення періодичних опитувань особового складу щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військах (силах);
- удосконалити нормативно-правові акти з питань гендерної рівності у ЗС України;

- удосконалити підготовку особового складу ЗС України з питань гендерної обізнаності, включно з відповідною тематикою на навчальних курсах з професійного розвитку, підвищення кваліфікації, та рівнів підготовки до виконання завдань за призначенням;
- забезпечити інтеграцію питань дотримання гендерної рівності в повсякденну діяльність ЗС України.

Очікувані результати:

- забезпечено проведення постійного моніторингу проблемних питань, що перешкоджають забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлено потенційні чинники гендерної нерівності у військових колективах;
- удосконалено нормативно-правові акти з питань гендерної рівності;
- створено умови для впровадження у ЗС України державної політики гендерної рівності, сформовано механізм чіткої координації та взаємодії, що об'єднує загальнодержавний та інституційний рівень забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

Показники результативності:

- принцип гендерної рівності комплексно інтегровано в нормативно-правові акти, охоплює всі рівні системи військового управління та відображає гендерні політики, прийняті у державах - членах НАТО;
- усунуто бар'єри, що перешкоджають забезпеченню рівних прав та можливостей чоловіків і жінок щодо їх активної і вагомій участі в діяльності (функціонуванні) ЗС України.

Ціль 3. Забезпечення запобігання та протидії насильству за ознакою статі в ЗС України.

Завдання:

- під час дії воєнного стану: включити питання запобігання та протидії насильству за ознакою статі у систему підготовки та підвищення кваліфікації військових фахівців;
- після його скасування та проведення заходів демобілізації: організувати проведення опитувань особового складу щодо випадків прояву насильства за ознакою статі у військових колективах;
- здійснювати взаємодію з органами державної влади, які є суб'єктами, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- налагодити взаємодію з громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- на мирний час: організувати та проводити заходи щодо підвищення обізнаності особового складу у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- забезпечити розповсюдження друкованих інформаційних матеріалів відповідної тематики;
- організувати наповнення розділу "Гендерна політика у сфері оборони" на офіційному сайті Міністерства оборони матеріалами з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Очікувані результати:

- питання щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі внесено у програми навчальних дисциплін ВВНЗ (ВНП ЗВО, ЗФПВО), навчальні програми L-курсів та програми підготовки у навчальних центрах;

- забезпечено розвиток партнерства та комунікації;
- виявлено наявність та здійснено аналіз можливих проявів насильства за ознакою статі, що можуть існувати у військовому середовищі;
- організовано моніторинг реалізації заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- сформовано відповідні навички особового складу щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Показники результативності

- ✓ сформовано в особового складу ЗС України нетерпиме ставлення до насильницьких моделей поведінки та підвищено його обізнаність з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- ✓ здійснено обмін найкращими практиками з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі з міжнародними партнерами;
- ✓ актуалізовано матеріали з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі на офіційному вебсайті Міністерства оборони;
- ✓ створено умови для формування гендерної культури у особового складу ЗС України, зменшено випадки насильства за ознакою статі.

Законодавчі зміни запроваджені з введенням військового стану

Військовослужбовці, як жінки так і чоловіки, користуються всіма правами і свободами людини та громадянина, гарантіями цих прав і свобод, які закріплені у Конституції України та в інших відповідних законах України, відповідають стандартам країн НАТО, підходам ОБСЄ та Женевського центру щодо прав військовослужбовців “Права людини військовослужбовців: Компендіум стандартів, належної практики та рекомендацій”.

Слід зазначити, що з початком широкомасштабної російської агресії в Україні була проведена значна комплексна цільова робота із розширенням спектру пільг, гарантій і відповідних компенсацій військовослужбовцям. Це дало можливість безперешкодно забезпечити проведення мобілізаційних заходів в країні, підняти довіру суспільства до Збройних Сил України та зміцнити морально-психологічну готовність особового складу до виконання завдань за призначенням.

Так, за період ведення воєнного стану в Закон України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” десять разів були внесені зміни іншими законами: врегульовано порядок надання психологічної допомоги в умовах у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії російської федерації, розширено перелік осіб, які мають право на соціальну та професійну адаптацію, врегульовано порядок та підстави виплати одноразова грошова допомога у разі загибелі (смерті), інвалідності або часткової втрати працездатності без встановлення інвалідності військовослужбовців, вдосконалено питання реалізації під час дії воєнного стану права військовослужбовців на правничу допомогу, встановлена додаткова винагорода військовослужбовцям під час дії воєнного стану. Встановлено (збільшено) термін, на який військовослужбовець може йти у відпустку під час дії режиму воєнного стану, узгоджено механізм надання відпусток.

Зазначені зміни в законодавстві суттєво сприяли вирішенню питань реалізації прав та можливостей жінок і чоловіків у Збройних Силах України.

Питання щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період (в тому числі під час дії воєнного стану),

врегульовано внесеними змінами до 19 статті 10-1 (від 29 липня 2022 року № 2490-IX). Змінами передбачено надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, - одному з них за їх рішенням).

7 жовтня 2022 року Верховна Рада України ухвалила Закон № 2664-IX про внесення змін до статті 1 закону "Про військовий обов'язок і військову службу", яким було встановлено взяття жінок певних професій на військовий облік за їхнім бажанням. Усі придатні за станом здоров'я жінки віком від 18 до 60 років, які мають спеціальність і/або професію, споріднену з військово-обліковою спеціальністю, підлягають взяттю на військовий облік **за їхнім бажанням**.

Крім того, законом встановлюється, що жінки, які придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком і закінчили заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти та здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних.

Законом України від 13.07.2023 р. №3238-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей використання відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами» надано право працюючим (в тому числі таким що перебувають на військовій службі) жінкам, у разі відсутності медичних протипоказань, за власним бажанням розпочинати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами пізніше ніж за 70 (90) днів до очікуваної дати пологів, а також переносити невикористані дні відпустки на період після пологів.

При цьому загальна тривалість такої відпустки, передбачена законодавством, не змінюватиметься.

Відповідно до внесених цим законом змін (як приклад), жінка зможе використати 20 днів відпустки до очікуваної дати пологів та 106 днів – після, загальна тривалість відпустки залишиться незмінною та становитиме 126 днів.

Якщо жінка не бажає розпочинати таку відпустку пізніше або ж наявні медичні протипоказання, діятиме «стандартний» розподіл днів відпустки до та після пологів.

Зазначені зміни сприяють підвищенню ролі жінок в захисті Батьківщини, водночас сприяють захисту материнства, рівному праву на догляд за дитиною.

Модуль 3. Застосування положень міжнародних та національних нормативно-правових актів з утвердження гендерної рівності, зокрема, в умовах дії режиму воєнного стану, в Збройних Силах України

Тема 1. Впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Правові засади рівності прав жінок та чоловіків. Прогалини у законодавстві.

Рівні права та можливості жінок і чоловіків під час проходження військової служби

Право військовослужбовців на працю та рівні права у соціально-економічній сфері

Право військовослужбовців на продовольче та речове забезпечення

Право на відпустки військовослужбовців

Право військовослужбовців на догляд за дитиною

Право військовослужбовця на недискримінацію

Право військовослужбовців на оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі

Культурні (освітні) права військовослужбовців

Тема 2. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації. Цивільно-правова, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення принципу рівності. Відповідальність за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання обов'язків військової служби. Рекомендації ОБСЄ/БДІПЛ командуванню військових адміністративних органів України стосовно превенції та запобігання домашньому насильству

Література:

Конституція України

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”;

Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”;

Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби в Збройних Силах України та інших військових формуваннях”;

Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу”;

Закон України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”;

Кодекс законів про працю України;

Кодекс України про адміністративні правопорушення;

Кримінальний кодекс України;

Цивільний кодекс України;

Дисциплінарний статут Збройних Сил України;

Наказ Міністерства оборони України №35 від 7 лютого 2022 року “Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313 “Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних, із змінами і доповненнями від 6 вересня 2022 року N 259”;

“Перелік військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками”, затверджених наказом №50 Міністерства оборони України, від 10 лютого 2022 року;

Інструкція про організацію речового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в мирний час та особливий період, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 29 квітня 2016 року № 232;

Командна Директива НАТО 040-001 з питань інтегрування Резолюції 1325 та гендерного підходу в командну структуру НАТО від 2017 року

https://www.nato.int/issues/women_nato/2017/Bi-SCD_40-1_2Rev.pdf

Порадник з прав та соціальних гарантій військовослужбовців Збройних Сил України та членів їх сімей під час дії режиму воєнного стану. С. 21, 28, 35, 38, 42, 44, 45

Рекомендації командуванню органів військового управління, установ та організацій щодо запобігання і протидії домашньому насильству в сім'ях військовослужбовців та військовозобов'язаних. Адаптовано до потреб Збройних Сил України. ОБСЄ/БДІПЛ.2019.

Тема 1. Впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Правові засади рівності прав жінок та чоловіків. Прогалини у законодавстві.

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 24 Конституції України закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Конституція визначає, що 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.

Частина третя цієї статті безпосередньо визначає шляхи подолання дискримінації стосовно жінок в Україні.



Окрім даної норми, питання гендерної рівності визначаються статтями 21, 51 Конституції України. При цьому гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах закріплена в низці нормативно-правових актів, зокрема у Законі України

“Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні” та Законі України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”.

Рівні права та можливості жінок і чоловіків під час проходження військової служби

В Україні на законодавчому рівні врегульовано питання рівності прав жінок і чоловіків у Збройних Силах України. Жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками, за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі (частина 12 статті 1 Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу”).



Право військовослужбовців на догляд за дитиною

Мати, батько мають рівні права та обов’язки щодо дитини, незалежно від того, чи перебували вони у шлюбі між собою (стаття 141 Сімейного кодексу України).

Передбачено надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, - одному з них за їх рішенням) (пункт 19 статті 10-1 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”).

Право військовослужбовця на недискримінацію

Стаття 4 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” узгоджується з Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ).

Дія Законів України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” поширюються на роботу органів сектору безпеки. Таким чином, дотримання принципів рівності й недискримінації є обов’язком для тих, хто в ньому служить та працює.



Право військовослужбовців на оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань, насильства за ознакою статі

Можливості оскарження дискримінації за ознакою статі (частина перша статті 22 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”):

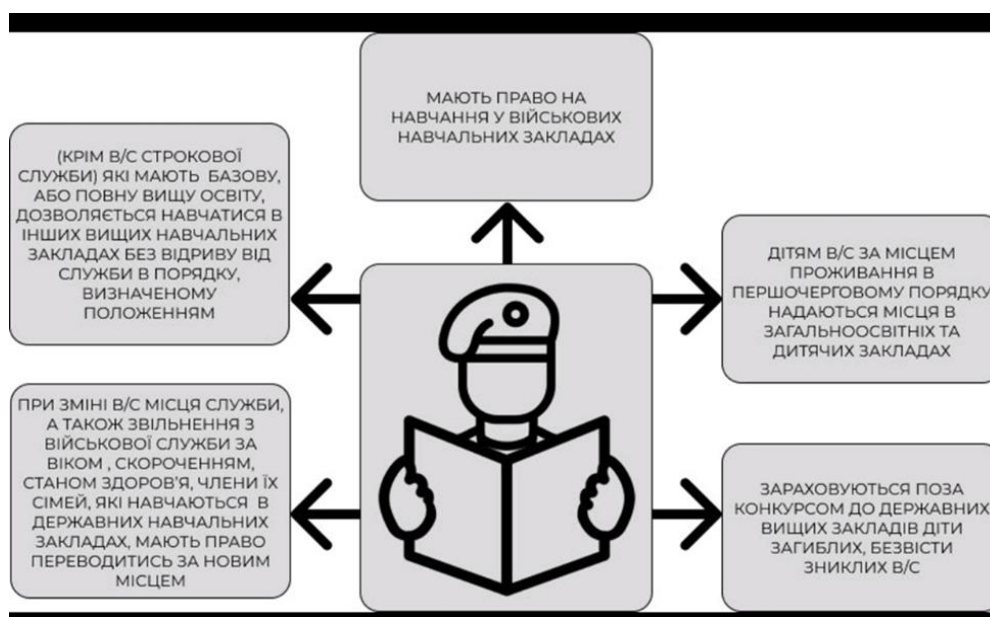


Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі, сексуальних домагань чи інших актів насильства за ознакою статі. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром (частина перша статті 23 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”).

Культурні (освітні) права військовослужбовців

Права в культурній (освітній) сфері для військовослужбовців регулюються спеціальними актами законодавства, військовими статутами, наказами, настановами, інструкціями.

Право військовослужбовців та членів їх сімей на освіту (стаття 13 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”):



Впровадження права на освіту військовослужбовцями – жінками, на прикладах закладів військової освіти України:

- у Київському військовому лицю імені Івана Богуна та Військово-морському лицю (м. Одеса). У цьому навчальному році до цих закладів відповідно вступили двадцять (КВЛ) і дві (ВМЛ) дівчини;
- дівчата навчаються на командних спеціальностях і у найбільшому військовому навчальному закладі — Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного, де вперше в історії незалежної України набрали жінок на спеціальності командирів механізованих підрозділів, ракетних військ і артилерії, інженерних військ тощо. Загалом із майже чотирьох із половиною сотень цього річних вступників 58 – дівчата;
- приблизно 60 дівчат навчатимуться у Військовому коледжі сержантського складу, де загальна кількість першокурсників майже дві сотні;
- за підсумками первинної військово-професійної підготовки, яка традиційно відбулася в Міжнародному центрі миротворчості та безпеки, курсантки не

поступалися юнакам, а за рівнем мотивації та жаги до здобуття знань часто навіть випереджали хлопців;

- у 2018 році відбувся дебют і в українських танкісток. Для п'яти першокурсниць вперше відкрив двері Харківський Військовий інститут танкових військ НТУ "ХПІ". Разом з юнаками здобуватимуть офіцерські звання понад 40 дівчат і в Одеській військовій академії;

Кількість жінок-офіцерів, які навчаються на оперативному рівні, за останні п'ять років зросла в декілька разів. Якщо раніше жінка на оперативному рівні — це поодинокий випадок на кшталт медика чи гуманітарія, то нині жінки є і на командних спеціальностях.

Право на повагу до приватного і сімейного життя військовослужбовців

Кожен має право на повагу до свого приватного і сімейного життя, до свого житла і кореспонденції. Органи державної влади не можуть втручатись у здійснення цього права, за винятком випадків, коли втручання здійснюється згідно із законом і є необхідним у демократичному суспільстві в інтересах національної та громадської безпеки чи економічного добробуту країни, для запобігання заворушенням чи злочинам, для захисту здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб (Стаття 8 Європейської Конвенції з прав людини).



Вимоги з обробки і захисту персональних даних військовослужбовців визначені в “Порядку обробки і захисту персональних даних у Міністерстві оборони України”, затверджених наказом Міністерства оборони України від 26.12.2014 № 926. При цьому передбачено такі бази персональних даних військовослужбовців Збройних Сил України:

- прізвище, ім'я, по батькові;
- дата і місце народження;
- паспортні дані, ІПН;
- відомості про освіту, стан здоров'я (в обсязі, необхідному для визначення придатності до військової служби та/або для реалізації трудових відносин), про сімейний стан, фактичне місце проживання;
- номери телефонів;
- відомості, що підтверджують право на пільги та компенсації;
- фото- і відеозображення;

- відомості про проходження військової (державної) служби, що містяться в особовій справі;
- відомості про військовий облік, що містяться в особових справах призовників або в облікових картках військовозобов'язаних резервістів;
- відомості про трудову діяльність, що містяться в трудовій книжці, а також інші персональні дані, які дають змогу ідентифікувати особу та необхідність обробки яких визначена чинним законодавством.

З метою попередження витоку конфіденційної інформації вищезазначеним порядком передбачено:

- кожного військовослужбовця (суб'єкта персональних даних) мають письмово повідомити про його права, мету збору даних та про третіх осіб, яким передаються його персональні дані. Залежно від того, хто буде здійснювати з персональними даними певні дії — це обов'язок власника (Міністерство оборони України) чи розпорядника (військові частини за місцем несення служби) даних.
- повідомлення має містити вичерпний перелік персональних даних, які будуть оброблятися, опис конкретних дій з ними та уточнення, чи будуть дані передаватися третім особам, з якою метою.
- доступ до персональних даних мають лише ті службовці, які визначені в наказах командирів (начальників) військових частин, та/або службовці, доступ яким дозволено їхніми посадовими обов'язками.
- службовці, які мають доступ до персональних даних, підписують спеціальне зобов'язання про нерозголошення персональних даних. Усі зобов'язання реєструються в окремому журналі.
- персональні дані можуть використовуватися службовцями, яким за змістом обов'язків надано право їх обробляти, виключно в необхідному обсязі для проведення їх обробки.

В умовах бойових дій захист персональних даних закономірно стає питанням другорядним. Водночас, ним не потрібно нехтувати, адже неконтрольоване поширення особистої інформації військовослужбовців може так само загрожувати їхній безпеці.

Оскільки право на повагу до особистого і сімейного життя є комплексним, воно охоплює право на таємницю про факт звернення за медичною допомогою та стан здоров'я військовослужбовця. Таким чином, розкриття відомостей про найменування закладів, в яких була отримана медична допомога, та про стан здоров'я порушує право військовослужбовця на повагу до приватного життя.

Разом з тим, чинне на сьогодні Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України, затверджене наказом Міністра оборони України від 14.08.2008 № 402, дозволяє командиру відповідної військової частини мати безперешкодний доступ до медичної інформації військовослужбовця без винятків до будь-якого діагнозу. За цих обставин норми Положення суперечать нормам національного законодавства та Статті 8 Європейської Конвенції з прав людини в частині надання інформації, що становить лікарську або медичну таємницю.

Прогалини у законодавстві

1. Підпунктами 2-3 пункту 82 “Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України”, затвердженого Указом Президента України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008, передбачено призначення на рівнозначні посади (в разі їх відсутності – на нижчі посади) з меншим обсягом робіт військовослужбовців-жінок, які мають дітей віком до трьох років, за їх клопотанням у разі неможливості виконання ними обов’язків на займаних посадах. Для військовослужбовців – чоловіків така норма відсутня, тобто законодавством обмежується їх право та штучно зменшується їх можливість приймати участь у вихованні дитини.

2. Пунктом 1.11 “Положення про військово-лікарську експертизу в Збройних Силах України”, затвердженого наказом Міністра оборони України від 14.08.2008 №402, визначено, що особи, які проходять ВЛК (ЛКК), мають право на таємницю про стан свого здоров’я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при медичному обстеженні.

Створення, поширення, використання та збереження медичної документації, рішень, протоколів, постанов, довідок ВЛК (ЛКК), інших документів, що містять персональні дані або іншу інформацію, яка охороняється законом, здійснюється відповідно до закону.

Члени ВЛК (ЛКК), медичні працівники та інші особи, яким у зв’язку з виконанням професійних або службових обов’язків стало відомо про хворобу, медичне обстеження, огляд та їх результати, інтимну і сімейну сторони життя особи, не мають права розголошувати ці відомості, крім передбачених законом випадків.

Водночас, пункт 22.3 визначає, що Постанови ВЛК, які не підлягають затвердженню (контролю) штатною ВЛК, оформляються в день медичного огляду і видаються на руки особі, що пройшла медичний огляд, та надсилаються у військову частину та/або до ТЦК та СП в електронній та/або паперовій формі. Свідоцтво про хворобу (довідка ВЛК) із затвердженою постановою надсилається командирі військової частини, у якій проходить службу військовослужбовець, що пройшов медичний огляд та/або до ТЦК та СП, в електронній та/або паперовій формі, в установленому законодавством порядку, а також видається на руки особі, що пройшла медичний огляд. Зазначені документи можуть видаватися на руки представникам військових частин за наявності у них підтверджувальних документів. Зазначена норма порушує право військовослужбовців, як жінок, так і чоловіків, на повагу до приватного життя .

Аналізуючи зміст норм, що регулюють порядок проходження військової служби, вбачається також, що реалізація жіночого військового обов’язку в Україні порівняно з відповідним обов’язком чоловіків, має дещо обмежений (звужений) характер (обсяг):

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЖІНОЧОГО ВІЙСЬКОВОГО ОБОВ'ЯЗКУ В УКРАЇНІ В ПОРІВНЯННІ З ВІДПОВІДНИМИ ОБОВ'ЯЗКАМИ ЧОЛОВІКІВ



На сьогодні для жінок залишається заборона комплектування посад офіцерського складу, які пов'язані із використанням вибухових речовин, водолазними роботами. Закриті також усі посади на підводних човнах і надводних кораблях, в управліннях бригад надводних кораблів, (крім спеціальностей морально-психологічного та медичного забезпечення), посади протипожежної охорони, робота на яких пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж, а також логістичного забезпечення, робота на яких пов'язана з отруйними речовинами. Не відкриті посади для жінок і у військових частинах спеціального призначення.

Наразі в Головному управлінні персоналу Генерального штабу Збройних Сил України організовано роботу щодо усунення обмеження комплектування посад осіб офіцерського складу військовослужбовцями-жінками у військових частинах спеціального призначення.

Тема 2. Відповідальність за порушення законодавства України про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків

Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації. Відповідальність за порушення принципу рівності. Адміністративна, цивільно-правова та кримінальна відповідальність за порушення принципу рівності. Притягнення до відповідальності за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання обов'язків військової служби. Рекомендації ОБСЄ/БДІПЛ командуванню військових адміністративних органів України стосовно превенції та запобігання домашньому насильству

Оскарження рішень, дій чи бездіяльності з питань дискримінації

Статтю 22 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" визначено, що особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань або постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою в порядку, визначеному законом до:

- державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим;
- органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб;
- Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини;
- суду

Зважаючи на вищезазначену норму, військовослужбовці, у випадку наявності дискримінаційних дій можуть обрати один із варіантів захисту, в залежності від конкретних обставин :



Відповідальність за порушення принципу рівності.

Відповідно до ст. 24 Закону України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" і ст. 16 Закону України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", винні особи в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків і законодавства про запобігання та протидію дискримінації, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність.

Адміністративна відповідальність

Порушення принципу рівності тягне за собою настання адміністративної відповідальності. Однак в Кодексі України про адміністративні правопорушення такі правопорушення не згадуються, як і не встановлено, до якої ж саме міри адміністративної відповідальності винні особи в таких випадках мають притягатися.

Крім того, не визначено на нормативному рівні ані порядку притягнення до адміністративної відповідальності в таких випадках, ані суб'єктів, уповноважених на притягнення до адміністративної відповідальності, оформлення справ про адміністративні правопорушення тощо.

Однак адміністративна відповідальність настає за певні види правопорушень, які пов'язані із дискримінацією прав, серед них такі:



Кримінальна відповідальність



Відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації або цивільна відповідальність

Право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, насильства за ознакою статі передбачене ст. 23 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, а також ст.15 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”.

Порядок відшкодування матеріальної шкоди та моральної шкоди визначається Цивільним кодексом України та іншими законами.



Притягнення до відповідальності за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання обов'язків військової служби

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” зобов'язує роботодавця “вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань”. Проте, згаданий закон не передбачає адміністративної чи кримінальної відповідальності за сексуальні домагання.

Основні завдання щодо вжиття запобіжних заходів у сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на військовій службі покладаються на відповідних командирів. Відповідно до закону командир несе відповідальність за неналежний рівень службової дисципліни і здійснює повноваження щодо притягнення військовослужбовців до дисциплінарної відповідальності.

З метою забезпечення належного рівня службової дисципліни командир зобов'язаний вживати профілактичних заходів для додержання правил етичної поведінки.

Превентивні заходи щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням

створення умов для виконання військовослужбовцями своїх посадових обов'язків і підвищення ними професійної компетентності та вимагати належного виконання посадових обов'язків

виховання у військовослужбовців сумлінного ставлення до служби, підтримування їхньої ініціативи, а також вживання заходів для додержання ними правил етичної поведінки

організація проведення з військовослужбовцями профілактичних заходів щодо запобігання вчинення ними дисциплінарних проступків, виявлення та своєчасне припинення їх вчинення

Разом з тим, стосовно кожного випадку правопорушення командир зобов'язаний прийняти рішення щодо необхідності притягнення винного до відповідальності, залежно від обставин скоєння правопорушення, ступеня вини, попередньої поведінки порушника та розміру завданих державі та іншим особам збитків (*стаття 5 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України*).

При вчиненні або здійсненні ним замаху на вчинення кримінального правопорушення чи безпосередньо після вчинення кримінального правопорушення, пов'язаного із застосуванням насильства, командир зобов'язаний вжити заходів щодо затримання підлеглого, із негайним доставлянням затриманого до уповноваженої службової особи або вжити заходів щодо негайного повідомлення уповноваженої службової особи про затримання та місцезнаходження особи, яка підозрюється у вчиненні діяння з ознаками даного кримінального правопорушення.

Стаття 22¹ Статуту Внутрішньої служби ЗС України визначає, що командир (начальник) в умовах особливого періоду, в тому числі в умовах воєнного стану чи бойовій обстановці, з метою затримання військовослужбовця, який вчиняє діяння, що підпадає під ознаки кримінального правопорушення, пов'язаного з застосуванням насильства, має право особисто застосовувати заходи фізичного впливу без спричинення шкоди здоров'ю військовослужбовця та спеціальні засоби, достатні для припинення протиправних дій.

У разі умисного невжиття заходів щодо припинення кримінального правопорушення, що вчиняється підлеглим, або ненаправлення військовою службовою особою до органу досудового розслідування повідомлення про підлеглого, який вчинив кримінальне правопорушення, а також інше умисне невиконання військовою службовою особою покладених на неї службових обов'язків, командири (начальники) притягуються до адміністративної відповідальності за Бездіяльність військової влади (ст. 172-16 КУпАП).

Крім того, діяння командирів (начальників) усіх ступенів, пов'язане з дискримінацією за ознакою статі або спробі вчинити сексуальні домагання (за відсутністю складу кримінального правопорушення) під час виконання обов'язків військової служби, користуючись службовим становищем, кваліфікуються як перевищення військовою службовою особою влади чи службових повноважень ст. 172-14 КУпАП

Також, в разі неналежного виконання своїх функціональних обов'язків, в тому числі пов'язаними з дотриманням (забезпеченням дотримання) норм етичної поведінки військовослужбовці можуть бути притягненими до адміністративної відповідальності за недбале ставлення до військової служби ст. 172¹⁵ КУпАП.

Для кривдників з числа військовослужбовців конкретний вид стягнення за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання обов'язків військової служби не передбачено. Водночас, відповідно до статті 86 цього Статуту, якщо вину військовослужбовця повністю доведено, командир, який призначив службове розслідування, приймає рішення про притягнення військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності та визначає вид дисциплінарного стягнення. Під час накладення дисциплінарного стягнення та обрання його виду в такому разі враховується: характер та обставини вчинення правопорушення; його наслідки; попередня поведінка військовослужбовця; тривалість військової служби та рівень знань про порядок служби.

АЛГОРИТМИ ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ВЧИНЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНОКОЮ СТАТТІ АБО СЕКСУАЛЬНИХ ДОМАГАНЬ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ОБОВ'ЯЗКІВ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

КОМАНДИР

- припиняє кримінальне правопорушення; затримує особу, що вчиняє;
- кримінальне провадження;
- за ознакою складу адміністративного правопорушення складає протокол та направляє до уповноваженого органу;
- доставляє затриману особу до уповноваженого органу;
- призначає та проводить службове розслідування

ПІДЛЕГЛИЙ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЕЦЬ

Залежної від характеру правопорушення та провини, притягається до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової, кримінальної відповідальності

Рекомендації ОБСЄ/БДІПЛ командуванню військових адміністративних органів України стосовно превенції та запобігання домашньому насильству

Сексуальне і гендерно-обумовлене насильство (далі - СГОН) та, зокрема, домашнє насильство (далі – ДН), пов'язане зі збройними конфліктами, є серйозною проблемою, яка стосується значної частини населення. За даними досліджень, приблизно 1 млн. 850 тис. жінок віком від 15 до 49 років щороку страждають від ДН в Україні. Незважаючи на це, у 2015 році зафіксовано лише 83740 звернень до органів поліції щодо таких випадків, тобто менше 10 % таких випадків. ДН мають розглядатися як багатопричинне явище, а не як окрема проблема. Конфлікти по-різному впливають на виникнення ДН.

Дослідження показують, що військові конфлікти можуть призвести до підвищення рівня ДН у зв'язку з ненаданням відповідних послуг та відсутністю процедур направлення постраждалих для отримання допомоги, підвищеною терпимістю до насильства з боку суспільства, спрощенням доступу до зброї, а також поширеністю посттравматичних

стресових розладів (далі – ПТСР) серед комбатантів та колишніх комбатантів. А зважаючи на те, що за останні кілька років у Збройних Силах України (далі - ЗСУ) значно зросла кількість військовослужбовців-жінок, ЗСУ можуть відігравати важливу роль у запобіганні СГОН та, зокрема, ДН.

Беручи це до уваги, ОБСЄ у співпраці з Урядовою Уповноваженою з гендерних питань підготувало комплексні рекомендації для Збройних Сил України, адаптовані до українського контексту, з метою запобігання домашньому насильству та початку превентивних дій на максимально ранніх стадіях. Наголос був зроблений на тому, що превентивні заходи необхідно здійснювати вже на стадії мобілізації та комплектування особового складу, а не тільки протягом або після проходження служби. Це єдиний спосіб реагування на глибинні причини проблеми, який демонструє, як своєчасне та належне врахування гендерних питань у ЗСУ сприяє запобіганню усіх видів СГОН після збройного конфлікту або після звільнення з військової служби. Особливу увагу було приділено етапу/процесу реабілітації, який має розпочатися ще під час проходження військовослужбовцями служби у підрозділах ЗСУ, оскільки після закінчення військової служби МОУ та Генеральний штаб ЗСУ мають обмежений вплив на колишніх військовослужбовців, і розв'язання проблем, пов'язаних з наслідками участі у бойових діях, лягають на плечі інших структур.

У рекомендаціях зазначається, що якщо ЗСУ мають на меті зберегти високий рівень довіри населення та статус лідера реформ в Україні, гендерні питання мають бути актуалізовані всередині структури, а їх представники повинні пройти спеціальне навчання щодо запобігання СГОН та ДН.

Оскільки командири (начальники) органів військового управління, установ та організацій насамперед займаються підготовкою ЗСУ та підтримкою порядку та дисципліни серед особового складу організації/ підрозділів, а також додатково беруть на себе відповідальність за формування звітності та здійснення іншої активної діяльності, вони можуть відігравати важливу роль у запобіганні ДН з боку військовослужбовців ЗСУ у період до, під час та після проходження служби.

У документі ОБСЄ представлено адаптовані до українського контексту рекомендації та інструкції командирам (начальникам) органів військового управління, установ та організацій від МОУ/Генерального штабу ЗСУ до рівня командування батальйону (від стратегічного до тактичного рівня) з метою підвищення обізнаності про їх роль у запобіганні та протидії ДН. Рекомендації ЗСУ пропонуються у вигляді збірки провідних практик, запозичених з досвіду різних країн, залишаючи на розсуд ЗСУ приймати рішення щодо їх реалізації.

Кожний перелік рекомендацій, що розподілені за рівнями, визначає, які спроможності повинні мати командири (начальники) органів військового управління, установ та організацій для ефективного виконання заходів запобігання ДН та які мають бути враховані вищим командуванням під час забезпечення відповідної діяльності підлеглого особового складу. Крім того, рекомендації запропоновані у послідовності, яка відображає пріоритетність їх виконання. До того ж, для кожного рівня пропонуються деякі щоденні інструкції. Важливо, щоб командири (начальники) органів військового управління, установ та організацій здійснювали свою діяльність відповідно до принципів проактивності та самі були високим взірцем. Деякі наведені рекомендації стосуються також цього питання, але надзвичайно важливо, щоб їхні додаткові зусилля підтримувалися вищим командуванням.

Таким чином, необхідно віддавати належні вказівки про бажану поведінку у межах організації.

Рекомендації поширюються на наступні питання:

- актуалізація гендерних питань;
- проходження жінками військової служби у ЗСУ;
- доступ військовослужбовців та членів їхніх сімей до навчання та інформації;
- стандарти поведінки;
- роль чоловіків та використання ЗМІ;
- психологічна допомога у ЗСУ;
- захист осіб, які повідомляють про факти скоєння протиправних дій;
- запобігання домашньому насильству;
- збір даних щодо випадків домашнього насильства, вчиненого військовослужбовцями та військовозобов'язаними ЗСУ;
- співпраця з ГО, які працюють над проблемою домашнього насильства;
- діяльність радників з гендерних питань;
- співпраця з іншими міжнародними організаціями.

Модуль 4. Особливості впровадження гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Стан реалізації гендерної політики в ЗСУ

Впровадження гендерного підходу в діяльність ЗСУ: показники реалізації гендерної політики та ресурсне забезпечення діяльності з питань гендерної рівності. Перешкоди у залученні жінок до військової сфери та їхньої професійної реалізації. Результати моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей військовослужбовців під час воєнного стану. Реформування гендерної політики та приведення її до стандартів ЄС та НАТО.

Тема 2. Особливості впровадження гендерної рівності під час воєнного стану

Зміни в управлінській діяльності щодо гендерного інтегрування. Роль жінок в процесі ухвалення управлінських рішень. Участь жінок в захисті Батьківщини після повномасштабного вторгнення РФ в Україну, долучення їх до лав ЗСУ, інших військових формувань та добровольчих об'єднань територіальних громад. Права жінок-військовослужбовиць під час воєнного стану.

Література:

Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Центр Разумкова, 2016. Видавництво "Заповіт". С. 232.

Жінки і військова служба в Україні: історія жіноцтва у війську, нормативно-правове забезпечення, формування гендерної компетенції в ЗСУ, стандарти НАТО та інший закордонний досвід, жінки в українському війську під час війни / укл.: Коропатнік І. М., Микитюк М. А., Павлюк О. О., Петков С. В. — Київ. ВД «Професіонал», 2023. — 508 с.

Інформаційна довідка, надана Генеральним Штабом ЗСУ на запит експертів ОБСЄ. 19 січня 2024

Кадакова К. Гендерна рівність, упередження і жіноче лідерство у ЗСУ: про що говорили на спеціальній події Українського жіночого конгресу. 2023. <https://divoche.media/2023/05/05/henderna-rivnist-uperedzhennia-i-zhinoche-liderstvo-u-zsu-pro-shcho-hovoryly-na-spetsialniy-podii-ukrainsko-ho-zhinocho-ho-konhresu/>

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки та оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткина, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021, 292 с.

Marianne S. Waldrop, "Understanding Women Leaders in a Male-Dominated Profession: A Study of the United States Marine Corps' Women Generals," PhD Diss., (University of San Diego, 2016). URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf (дата звернення: 29.06.2020).

Тема 1. Стан реалізації гендерної політики в ЗСУ

Впровадження гендерного підходу в діяльність ЗСУ: показники реалізації гендерної політики та ресурсне забезпечення діяльності з питань гендерної рівності

Станом на кінець 2021 року серед основних досягнень щодо становища військовослужбовців-жінок визначали наступне:

- жінки мають право проходити військову службу у Збройних Силах України майже на всіх офіцерських посадах і на всіх посадах рядового, сержантського та старшинського складу, зокрема й бойових, а також мають доступ до військових звань;
- дівчата мають право вступати до військових закладів освіти всіх рівнів, зокрема до військових та військово-морських ліцеїв;

- гендерний аспект враховано у 17 відомчих нормативно-правових актах, а також включено до проекту СОБ на період до 2025 року та впроваджено в механізм проведення інспекційних заходів та перевірок в МОУ і ЗСУ;
- створено мережу гендерних радників близько 400 осіб у ЗСУ.

Таким чином, на момент до початку російської агресії проти України у 2022 році склалась ситуація, коли можна було з упевненістю стверджувати, що завдяки впровадженню принципу гендерної рівності у ЗСУ прослідковується перспектива щодо покращення якості у виконанні свого обов'язку армії перед суспільством у таких напрямках:

- ефективне забезпечення безпеки різних груп населення (хлопців, чоловіків, дівчат, жінок);
- ефективне реагування на різні запити суспільства через побудову репрезентативних ЗСУ;
- своєчасне і ефективне реагування на зміни потреб в секторі безпеки і оборони країни;
- забезпечення паритетного ставлення до чоловіків і жінок як професійних військових; зміцнення паритетної демократії і взаємодії з громадянським суспільством.



Керівництвом Міністерства оборони України та Збройних Сил України продовжується послідовна робота та вживаються системні заходи, спрямовані на повноцінне використання потенціалу як чоловіків, так і жінок в інтересах обороноздатності України, забезпечення рівних прав та можливостей забезпечення перспективи кар'єрного зростання відповідно до рівня освіти, досвіду і результатів службової діяльності.

В Міністерстві оборони України створено **інституційний механізм з метою впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Збройних Силах України, запобігання та протидії насильству за ознакою статі**, зокрема:

- визначено уповноважену особу (координатора) з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Наразі ці обов'язки покладено на заступника Міністра оборони України;

***Довідково:** Відповідно до підпункту 82 пункту 4 Положення про Міністерство оборони України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26.11.2014 № 671, одним із завдань Міністерства оборони України є забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. У той же час, відповідно до пункту 1 Положення про Міністерство оборони України є центральним органом виконавчої влади та військового управління, у підпорядкуванні якого перебувають Збройні Сили та Державна спеціальна служба транспорту.*

- визначено структурний підрозділ в Міністерстві оборони України, який відповідальний за реалізацію заходів державної політики щодо надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидії насильству за ознакою статі у Міністерстві оборони України, Збройних Силах України та Державній спеціальній службі транспорту – Управління гуманітарного забезпечення;

***Довідково:** Положенням про Управління гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України, затвердженим наказом Міністерства оборони України №719/нм від 04.12.2023 року визначені основні завдання з питань забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.*

- в Головному управлінні морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України сформовано відділ моніторингу дотримання прав військовослужбовців та гендерної інтеграції, який відповідальний за формування ефективної системи забезпечення реалізації гендерної політики у Збройних Силах під єдиним керівництвом, а також за координацію та керівництво діяльності штатних та позаштатних радників з гендерних питань;

***Довідково:** ідповідно до рішення Головнокомандувача Збройних Сил України від 108617/С від 21.11.2023 року відбувається трансформація існуючої системи морально-психологічного забезпечення. Нині, в штаті Генерального штабу Збройних Сил України формується відділ гендерної інтеграції в управлінні соціальної роботи з персоналом Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України.*

- створено мережу штатних та позаштатних радників з гендерних питань в апараті Міністерства оборони України, органах військового управління, структурних підрозділах Генерального штабу Збройних Сил України, командуваннях видів та родів військ (сил), вищих військових навчальних закладах;

Довідково: метою виконання кроку 510 “Впровадження інституту радників з гендерних питань, у тому числі на громадських засадах у складових сектору безпеки і оборони України”, який визначений у Плані пріоритетних дій Уряду на 2018 рік (затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.03.2018 року № 244-р), а також відповідно до рішення заступника Міністра оборони України від 30.10.2018 року № 1032/у/18, у Збройних Силах України розпочато формування мережі радників з гендерних питань в структурних підрозділах апарату Головнокомандувача Збройних Сил Збройних Сил України, Генерального штабу Збройних Сил України, а також командувань видів (родів) військ (сил), вищих військових навчальних закладах.

Станом на 01.01.2024 року введено 7 штатних посад радників з гендерних питань у командувачів Сухопутних військ Збройних Сил України, Повітряних Сил Збройних Сил України, Військово-Морських Сил Збройних Сил України, Сил спеціальних операцій Збройних Сил України, Медичних сил Збройних Сил України, Повітряного командування “Південь” Повітряних Сил Збройних Сил України та Морського командування Військово-Морських Сил Збройних Сил України.

Крім того, у Збройних Силах України призначено на громадських засадах 589 осіб позаштатними радниками з гендерних питань у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладах та органах військового управління Збройних Сил України, а саме:

24 - в органах військового управління Апарату Головнокомандувача Збройних Сил України та Генерального штабу Збройних Сил України;

184 - у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладів командування Сухопутних військ Збройних Сил України;

74 - у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладів командування Повітряних Сил Збройних Сил України;

51 - у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладів командування Військово-Морських Сил Збройних Сил України;

17 - у військових частинах (установах) командування Десантно-штурмових військ Збройних Сил України;

106 - у військових частинах (установах) командування Сил територіальної оборони Збройних Сил України;

41 - у військових частинах (установах), вищих військових навчальних закладів командування Медичних сил Збройних Сил України;

1 - у військових частинах (установах) командування Сил підтримки Збройних Сил України;

15 - у військових частинах (установах), ВВНЗ командування Військ зв'язку та кібербезпеки Збройних Сил України;

2 - у військових частинах (установах) командування об'єднаних сил Збройних Сил України;

51 - у військових частинах (установах) командування Сил логістики Збройних Сил України;

23 - у військових частинах (установах) командування Головного управління військової служби правопорядку Збройних Сил України.

- створено Робочу групу з питань реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, до складу якої входять представники Збройних Сил загальною чисельністю 24 особи. Голова Робочої групи – начальник Управління гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України;
- розроблено відомчий План заходів з реалізації в Міністерстві оборони України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року;

***Довідково:** План затверджений Міністром оборони України 14.01.2021 року. Уточнений план заходів з реалізації в Міністерстві оборони України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року (розроблений відповідно до вимог розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1150-р.*

“Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544) затверджено Міністром оборони України 12.10.2023 року.

- налагоджено співпрацю з міжнародними партнерами та національними інститутами громадянського суспільства, які надають всебічну підтримку у досягненні світових стандартів гендерної рівності, сприяють посиленню гендерних чинників в діяльності оборонного відомства;

***Довідково:** партнерами в інтеграції гендерної політики у діяльність Збройних Сил України є представники міжнародних організацій ОБСЄ, ООН Жінки в Україні, НАТО, PROTECT.*

- організовано системну роботу щодо підвищення рівня компетентності штатних та позаштатних радників з гендерних питань;

***Довідково:** а базі Національного університету оборони України організовано проведення курсу “Підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності та основ гендерної політики у Збройних Силах України”. Систематично проводяться тренінги за сприяння ООН Жінки в Україні, PROTECT та інші.*

- забезпечено постійне представництво Збройних Сил України у роботі Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов’язаному зі збройною агресією росії проти України та надання допомоги постраждалим.

***Довідково:** з метою підвищення обізнаності особового складу про норми міжнародного гуманітарного права, представниками Міністерства оборони України, Збройних Сил України спільно з Програмою PROTECT розроблена Пам’ятка військовослужбовця щодо взаємодії з цивільними особами, постраждалими від сексуального насильства, пов’язаного за конфліктом, яка розміщена на сайті Міністерства оборони України. Також, згадана Пам’ятка поширена серед військовослужбовців Збройних Сил України.*

- гендерний аспект впроваджено в Концепцію військової кадрової політики в системі Міністерства оборони України на період до 2028 року, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 27.10.2023 року № 637.

Також, відповідно до Інструкції про організацію соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів Збройних Сил України, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 19.01.2016 року № 27, на військові частини покладено завдання щодо додержання принципу гендерної рівності при створенні соціально-побутових умов у військових частинах. Крім того, вони зобов'язані забезпечувати пільги з питань праці, проходження військової служби та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства.

Крім того, командирами і начальниками всіх рівнів здійснюються заходи щодо попередження будь-яких злочинів і правопорушень, у тому числі проявів насильства. Кожен командир (начальник) під час виконання своїх обов'язків дотримуються чинного законодавства та відомчих нормативно-правових актів щодо недопущення правопорушень і злочинів.

Перешкоди у залученні жінок до військової сфери та їхньої професійної реалізації

Суто чоловічими сферами діяльності вважаються збройні сили та інші структури сектору безпеки, діяльність у великому бізнесі та великій політиці, робота, пов'язана з ризиками та небезпекою. Збройні сили традиційно є чи не найбільш консервативним суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли в окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі.

Із прийняттям рішення Міністерством оборони України щодо зняття обмежень на проходження жінками військової служби на офіцерських посадах значно збільшується кількість жінок, які виявляють бажання вступити та навчатися у вищих військових навчальних закладах. Зростає відсоток жінок і в інших ЗВО СБО. Досвід викладання свідчить про наявність проблем та помилок при впровадженні гендерної складової. Гендерна система функціонує через низку стереотипів – стандартних моделей поведінки, які сформувалися у суспільстві і базуються на відповідному тлумаченні понять «чоловіче» і «жіноче». У деяких дослідженнях професія військовослужбовця є суто «чоловічою справою», тому лише чоловіки можуть впоратися з нею, проте досить часто дівчата вважають її гендерно нейтральною. Доводиться констатувати, що, на жаль, досить велика кількість науково-педагогічних та педагогічних працівників ВВНЗ і ВНЗ СБО загалом перебуває під значним впливом гендерних стереотипів, і це, безумовно, не може не відбиватися негативно на проведенні занять, ускладнює процес самоідентифікації та самореалізації курсантів/курсанток.

Згідно з опитуванням, 37 % молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації.

Гендерна упередженість щодо військовослужбовців-жінок негативно впливає на процес інтеграції їх у діяльність бойових підрозділів, яка стала можливою після прийняття на законодавчому рівні рішення про надання жінкам рівних можливостей з опанування переважної більшості військових спеціальностей. Багато військовослужбовців з настороженістю сприймають це рішення, вважаючи, що воно може призвести до зниження бойової готовності підрозділів, стандартів фізичної підготовки, збільшення кількості

обвинувачень у сексуальних домаганнях, руйнування культури «чоловічого» братерства, корпоративності військової організації.

Перепонами для впровадження гендерної стратегії в процесі реформ є: обмежене концептуальне розуміння гендеру та гендерних питань у цьому секторі, існування «застарілих» документів та нормативних актів, які суперечать гендерним принципам, та відсутність налаштованості з боку вищого керівництва. Респонденти у МО підкреслюють, що стратегія гендерної рівності повинна бути більшою, ніж рекомендація, та мати перевагу над документами та нормами, які суперечать принципам гендерної рівності. Вона може бути інтегрована у свою внутрішню політику Офісом стратегічного планування. Існує також необхідність скасування або перегляду документів та правил, в яких містяться гендерні стереотипи, та які не є гендерно-чутливими. План дій МО щодо ЖМБ (2017 р.) вимагає, щоб принцип рівних прав та можливостей був дотриманий в ході розробки нормативно-правових актів МО та Генштабу Збройних Сил.

«Однією з основних проблем є той факт, що ті, хто чинить опір впровадженню гендеру, будуть використовувати привід щодо неможливості його здійснення через гриф секретності на документах. Ось чому нам дійсно потрібна тверда налаштованість і лідерство для лобювання цього процесу» (респондент у Міністерстві оборони).

До позитивних зрушень потрібно віднести і широке проведення у всіх структурах МОУ та ЗСУ кампаній із висвітлення питань залучення жінок до служби, ролі та місця їх у виконанні поставлених завдань, інформування щодо гендерної перспективи. На сайтах центральних органів, установ та організацій функціонують постійно оновлювані розділи щодо гендерних питань. Також активно реалізуються проекти щодо інтеграції гендерних аспектів у службову (повсякденну) діяльність структур СБО, освітній процес як за підтримки Уряду (Офісу Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Урядового уповноваженого з питань гендерної політики), так і країн-членів НАТО. Національна академія ДПСУ започаткувала проведення Міжнародної науково-практичної конференції «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи» за підтримки структури ООН Жінки в Україні. Харківський національний університет внутрішніх справ проводить щорічний квест «Через рівність і порозуміння до захисту та безпеки». У 2019 році відбувся гендерний квест, у якому взяли участь 15 команд закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони. Сержантку, курсантку Національної академії Національної гвардії України Христину Бойчук обрали амбасадоркою у рамках лідерської програми «Амбасадори Цілей сталого розвитку» Асамблеї ООН від України.

Саме тоді в завданнях реалізації гендерної політики на місцях істотну роль відіграє позиція командира (начальника). У структурі може бути проведена величезна робота з викорінення гендерних стереотипів мислення та поведінки, а позиція окремого «управлінця» у підрозділі псує та зводить нанівець усі позитивні зрушення, що намітились. У ситуації залучення жінок до несення служби в добовому наряді начальник однієї зі служб займає «принципову позицію», що декларується як теза «мої жінки в наряди ходити не будуть». І руйнуються результати кропіткої тривалої роботи щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у структурі. Підрозділ опиняється у ситуації підвищеної напруги та конфлікту: у підлеглих-жінок даного начальника створюється хибне уявлення про піклування «доброго начальника», що нібито захищає «жінок-підлеглих»; чоловіки опиняються у ситуації надмірних навантажень, починають негативно ставитися до жінок. Відбувається розкол колективу через хибне тлумачення розуміння гендерної рівності. Причини такої поведінки – непрофесіоналізм керівника лідера як управлінця-менеджера. Це можуть бути і хибні маскулінні уявлення керівника щодо проявів піклування про

підлеглих, і неусвідомлена потреба самоствердження та жага влади, і сексизм, і елементарна гендерна необізнаність. Реально відбувається розкол колективу; жінки не отримують можливості нарощувати професіоналізм та необхідні компетенції, вони обмежені в можливостях реалізації власного потенціалу. За умов зміни керівництва посилюються ризики для усієї структури: жінки потрапляють у статус «невідповідності», система їх виштовхує; чоловіки залишаються у позиції абсолютного несприйняття жінок як професіоналів-колег у колективі; підвищується витік кадрів із структури; загалом структура втрачає цінні ресурси: людські, матеріальні, ресурси часу. Отже, від персональної управлінської траєкторії, обраної керівником/керівницею, залежить не тільки доля керуваного підрозділу, а й розвиток всієї структури.

Водночас напрям, визначений державою щодо імплементації гендерної перспективи в ЗСУ, може зазнати істотних деформацій через гендерну необізнаність, відсутність гендерної компетентності командира (начальника). І це стосується командирів усіх рівнів управлінської ієрархії. За такої умови жінки в ЗСУ поки залишаються більш уразливою категорією особового складу через дискримінацію та дискримінуються за більшою кількістю параметрів і частіше ніж чоловіки. Тому становище жінок у ЗСУ загалом, а також в окремому колективі, доцільно обрати як відправну точку для політики забезпечення рівності (вирівнювання) прав та можливостей жінок і чоловіків.

Результати моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей військовослужбовців під час воєнного стану

Проведений ОБСЄ у 2023 році моніторинг забезпечення прав військовослужбовців систематизував наявну інформацію про реальний стан справ щодо дотримання прав і свобод військовослужбовців в умовах дії правового режиму воєнного стану. Так моніторингом було зафіксовано деякі нововведення в реалізації гендерної рівності у ЗСУ. Зокрема, у межах передбачених законодавством соціально-економічних прав військовослужбовців окреме місце посідає право на догляд за дитиною, яке регулюється статтею 141 Сімейного кодексу України. Питання щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період, врегульовано внесеними змінами до 19 статті 10-1 (від 29 липня 2022 року № 2490-IX). Змінами передбачено надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, - одному з них за їх рішенням). Важливою темою, яку слід окремо розглянути, є порядок виплати компенсацій сім'ям загиблих військовослужбовців. Як зазначалось вище, постановою Кабміну №168 від 28 лютого 2022 року передбачено, що члени сім'ї військовослужбовця, який загинув, захищаючи Батьківщину під час воєнного стану, мають право на отримання одноразової грошової допомоги в розмірі 15 млн грн. Допомога розподіляється рівними частками на всіх отримувачів, які мають на це право. Водночас, 25 серпня 2022 року набули чинності зміни до статті 16-1 Закону "Про соціальний і правовий статус військовослужбовців та членів їх сімей" від 20 грудня 1991 року №2011-XII, якими значно звужено коло осіб, які мають право на отримання одноразової грошової допомоги. Так кошти не можуть отримати рідні брати та сестри, які все життя проживали разом із загиблим як сім'я, в ситуаціях, коли загиблий не був одружений, не мав дітей, а його батьки при цьому померли. Або, до прикладу, рідна бабуся загиблого внука. Також, станом на сьогодні в Україні відсутнє юридичне визнання одностатевих пар, що позбавляє ЛГБТ-партнера та дітей, яких вони спільно виховують, отримати відповідну компенсацію.

Крім того, в умовах подальшої демократизації Збройних Сил України актуалізується питання безпечного середовища та поваги до гідності військових. Водночас, за

інформацією, що була зібрана експертами на цей час низка адвокатів працює над зверненнями військовослужбовців-жінок з питань захисту їх гідності за ознакою статі. Проте це питання залишається поза широкою публічністю, зважаючи на делікатність ситуації, а також через відсутність можливості зібрати доказову базу без участі командування.

Ще однією проблемою, піднятою громадськістю, стало речове забезпечення військовослужбовців-жінок з урахуванням відповідних особливостей жіночої статі. Лише 3 серпня 2023 року Міністерство оборони України затвердило зразок літнього польового костюму для військовослужбовців-жінок, що дало можливість розпочати процес постачання цієї форми у війська (сили). Проте залишається відкритим питання зимової форми та бронежилетів для військовослужбовців-жінок.

Тема 2. Особливості впровадження гендерної рівності під час воєнного стану

Зміни в управлінській діяльності щодо гендерного інтегрування

Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, закріплений конституційно в 2018 році, вимагає від українського суспільства не тільки декларативного визнання, а й практичної реалізації прав людини. Занадто спрощене, а іноді й помилкове розуміння демократії, сутності демократичних цінностей, зокрема, гендерної рівності, вимог та стратегії гендерної політики держави призводять, з одного боку, до нехтування вагомими ресурсами підвищення ефективності структур ЗСУ, а з іншого, – до руйнування основ дисципліни у військових колективах/структурних підрозділах, заважають налагодженню співпраці між цивільними та військовими структурами. Кожен командир/начальник, незалежно від безпосередньо виконуваних функцій, що вимагає його/її посада, має стати носієм демократичних перетворень у ЗСУ, зокрема, максимально сприяти реалізації вимог гендерної рівності в керованому підрозділі (керованій структурі).

Що стосується змін у практиках військового управління щодо забезпечення гендерної рівності, то вони передбачають наступне:

- забезпечення створення стрункої системи інституціоналізованих структур, що охоплюють стратегічний, оперативно-тактичний та тактичний рівні управління та відповідають за реалізацію гендерної політики в секторі безпеки і оборони;
- забезпечення (формування механізмів забезпечення) паритету жінок і чоловіків в управлінських структурах ЗСУ;
- забезпечення можливості жінкам обіймати керівні посади, відповідно до об'єктивних показників та вимог посади;
- формування дієвої системи моніторингу та оцінювання стану впровадження принципу гендерної рівності на всіх рівнях управління (стратегічний, оперативно-тактичний, тактичний);
- забезпечення реалізації на всіх рівнях управління завдань щодо створення гендерно чутливого середовища в структурах сектору безпеки і оборони, включаючи соціальний та мовний простір конкретних структурних підрозділів (військові частини, підрозділи тощо);
- дотримання конституційних та законодавчих гарантій щодо гендерної рівності;

- створення системи роботи з особовим складом, зокрема, соціально-психологічної, спрямованої на впровадження принципів гендерної рівності та толерантності;
- створення атмосфери доброзичливості, взаємоповаги та корпоративної єдності на основі дотримання норм доброчесності, поваги до людської гідності чоловіків та жінок у відносинах як за горизонталлю, так і вертикаллю посадової ієрархії у секторі безпеки і оборони.

Крім того, кожен командир (начальник) мають забезпечувати в підпорядкованому підрозділі/структурі дотримання тих прав та свобод, що закріплені Конституцією України. Кожен/кожна військовослужбовець/військовослужбовиця як громадянин/громадянка України мають права, вписані в розділі I «Загальні засади» та розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Необхідно ретельно зупинитись на розгляді статей 3, 21, 23, 24, 28 та 29 чинної Конституції як таких, які істотно пов'язані з проблемами імплементації гендерної політики держави в життєдіяльність сектору безпеки і оборони (див. табл.):

Статті Конституції України	Управлінські завдання (вимоги до військових керівників/структур управління)
<p>Стаття 3. Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю...</p>	<p>На сьогодні в силових структурах значна увага приділяється збереженню життя та здоров'я військовослужбовців/військовослужбовиць. Під безпекою розуміють насамперед збереження життя та здоров'я, а честь та гідність почасти залишаються поза увагою керівників/начальників. Необхідними в управлінні є: гендерно збалансований підхід у питаннях збереження життя та здоров'я підлеглих; безпека, честь та гідність мають забезпечуватися системою превентивних заходів, спрямованих на недопущення дискримінації за ознакою статі, сексизму (у діях, мотивах та мовленні), гендерно зумовленого насильства.</p>
<p>Стаття 21. Усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними</p>	<p>Стаття відкриває Розділ II «Права, свободи..» проголошенням принципу рівності всіх громадян. Необхідним в управлінні є: подолання гендерних стереотипів у військовому середовищі; формування гендерно чутливого середовища в підпорядкованих структурах/підрозділах; формування гендерно орієнтованої індивідуальної та організаційної культури в секторі безпеки і оборони.</p>
<p>Стаття 23. Кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо за такої умови не порушуються права і свободи інших людей, та має обов'язки</p>	<p>Реалізація права на вільний розвиток особистості передбачає забезпечення паритетності прав та можливостей, обов'язків та відповідальності чоловіків та жінок у силових структурах, зокрема забезпечення: можливостей навчання (підвищення кваліфікації) та</p>

<p>перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості.</p>	<p>професійного зростання; паритетного представництва чоловіків та жінок в управлінських структурах; рівного доступу до ресурсів (матеріальних, інформаційних, комунікаційних, ресурсів часу); медичного обслуговування, соціального захисту та соціальної допомоги з урахуванням специфічних вимог та потреб чоловіків та жінок; можливості реалізації гендерних ролей у родинному житті.</p>
<p>Стаття 24. Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p>	<p>Ключова стаття у розумінні державних вимог щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок в українському суспільстві. У статті ретельно прописано можливості, які надає жінкам держава і які має забезпечити будь-яка державна установа, зокрема, організації та установи сектору безпеки і оборони України, щодо забезпечення рівності прав жінок та чоловіків. В управлінні необхідним є: відпрацювання та впровадження у секторі безпеки і оборони системи механізмів забезпечення рівних прав чоловіків та жінок, починаючи з паритетного представництва жінок та чоловіків у структурах управління сектором, особливо вищих рівнів, та завершуючи паритетністю у вирішенні побутових проблем, доглядом за дітьми та їх вихованням.</p>
<p>Стаття 28. Кожен має право на повагу до його гідності. Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню.</p> <p>Стаття 29. Кожна людина має право на свободу та особисту недоторканність</p>	<p>Ці статті мають особливе значення для силових структур у контексті розгляду скоєних військовиками протиправних дій на території ведення ООС (АТО, події 2014–2016 рр.). В управлінні необхідними є: створення системи превентивних заходів щодо підвищення рівня правової обізнаності та правової культури підлеглих та керівників/військових керівників, зокрема, у частині щодо недопущення насильства та знущань за ознакою статі; створення дієвої системи подання скарг щодо скоєного насильства, зокрема сексуального, як у середині системи (серед військовослужбовців/службовців), так і за її межами (що виникають у взаємодіях представників військових та цивільних структур), та адекватного реагування на подані скарги.</p>

Отже, реальне забезпечення дотримання прав людини, зокрема гендерної рівності, у ЗСУ постає і як завдання, обов'язкове для виконання у всіх структурах, і як один зі шляхів удосконалення усієї системи управління на всіх рівнях.

Участь жінок в захисті Батьківщини після повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну, долучення їх до лав ЗСУ, інших військових формувань та добровольчих об'єднань територіальних громад.

Завдяки масовій мобілізації всього населення в лютому-березні 2022 року Україна відстояла свою незалежність і вже майже 2 роки веде нерівну боротьбу з ворогом, який вперто заперечує її право на існування. Слідкуючи за подіями найбільшого збройного конфлікту в Європі з часів Другої світової війни, міжнародна спільнота іноді здивовано потирає очі. Одне з таких здивувань – позиція жінок, які в безпрецедентному для Європи масштабі піднялися на захист своєї Батьківщини.

Так, після повномасштабного вторгнення росії на територію України, зростає кількість жінок, які стали на захист Батьківщини, долучившись до лав ЗСУ, інших військових формувань та добровольчих об'єднань територіальних громад. З першого дня війни жінки стояли в чергах до центрів комплектування разом з чоловіками: за власним бажанням призвалися понад 11 тис. жінок. Якщо у 2014 р. загальна чисельність жінок у ЗСУ становила 49 926 осіб, із них військовослужбовиць – 16 557 осіб, то станом на вересень 2023 р. кількість жінок у Збройних Силах України зростає у 2,5 рази, ніж у 2014 році, до 60 538 осіб, із них військовослужбовиць – близько 43 000. Для порівняння, у грудні 2021 року, за два місяці до російського вторгнення, кількість жінок, які служили в лавах ЗСУ, становила близько 30 000.

Станом на 22 червня 2023 року, українські військовослужбовиці-жінки проходили службу в:

- Сухопутних військах Збройних сил України – понад 16 000 жінок
- Повітряних силах ЗСУ – понад 7 000 жінок
- Військово-морських силах ЗСУ – майже 2 000 жінок
- Десантно-штурмових військах України – майже 1 000 жінок
- Силах територіальної оборони ЗСУ – понад 3 000 жінок
- та інших складових Сил оборони

На березень 2023 року на керівних посадах частка жінок становила 11 %. Майже 7 000 жінок мають офіцерське звання (що в п'ять разів більше, ніж у 2014-му) і трохи більше як 11 000 – сержантське. Жінки вступають на службу добровольцями. Приблизно 5 500 з них перебувають на передовій, тобто вступають у безпосередні бойові дії проти окупанта, займаючи різні військові позиції.

Сьогодні Україна має потужний показник по кількості жінок у Збройних Силах навіть серед країн-членів НАТО. Частка військовослужбовиць в арміях країн – членів НАТО коливається від 0,3 % до 20 %. У США цей показник становить 17 %, у Сполученому Королівстві – 11 %, у Польщі – 7 %, у Данії – 8 %, у Естонії – 10 %. У лавах ЗСУ – 9 % жінок. Це свідчить про те, що роль жінки в українській армії помітно зростає.

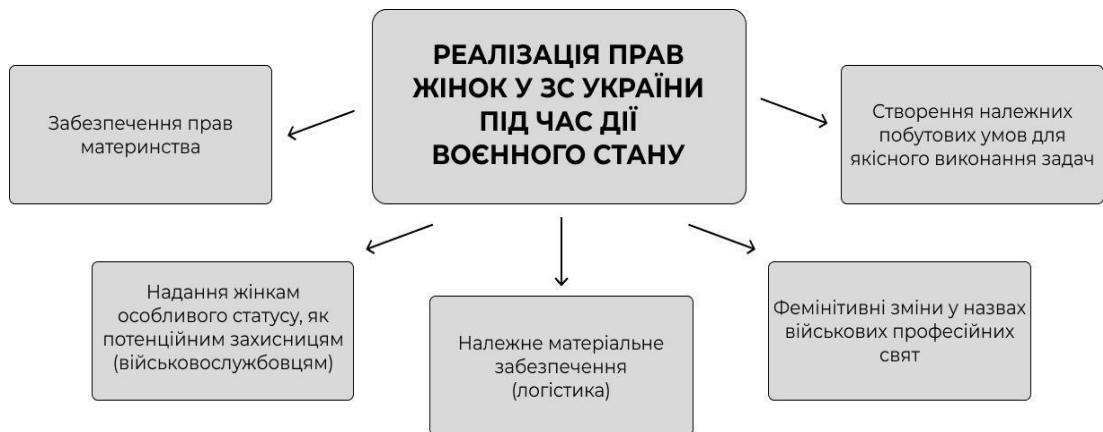
Сьогодні у війську жінки працюють на різних військових спеціальностях, включаючи комунікації, медицину, логістику, терооборону та багато інших. Жінки освоїли і гідно виконують такі бойові професії, як: гранатометниця, снайперка, артилеристка та інші.

Жінки продемонстрували свою професійну компетентність та відданість своїй країні в складних умовах війни. Заохочення участі жінок у військових силах сприяє зміцненню обороноздатності країни та реалізації рівних можливостей для всіх громадян.

Права військовослужбовців-жінок під час воєнного стану

Конфлікти мають далекосяжні наслідки для реалізації прав жінок – громадянських, політичних, соціально-економічних.

Умови збройного конфлікту потребують наявності системи норм, принципів та вимог, різноманітних правових та організаційних механізмів (процедур), що гарантують захист прав і свобод жінок. Так під час російсько-української війни в питанні захисту прав військовослужбовців-жінок були помітні значні реформи, які перш за все мали на меті гендерну рівність та забезпечення безпеки, незалежно від статі.



1. Згідно зі Статтею 1 Закону України «Про військовий обов’язок і військову службу», жінки мають рівні можливості з чоловіками щодо виконання військового обов’язку (за винятком випадків, передбачених законодавством щодо охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі). Це означає, що жінки під час дії воєнного стану можуть:

- вступати (добровільно за контрактом) на військову службу
- бути призваними на військову службу
- проходити військову службу
- перебувати у військовому резерві
- виконувати військовий обов’язок у запасі
- дотримуватися правил військового обліку

Отже, законодавство надало жінкам особливий правовий статус як потенційним військовослужбовицям без будь-яких сумнівів.

2. Проходження військової служби військовослужбовцем-жінкою пов’язане з військовою логістикою. Прогресивним кроком у зміні уявлень про роль жінок в армії та захист їхніх прав є впровадження літнього жіночого варіанту військової форми.

3. Важливим проявом зміни ставлення до жінки під час російсько-української війни і відповідно захисту жіночих прав є зміна фемінітиву у назві свята – «День захисника України» на «День захисників і захисниць України».

4. Захист материнства є одним із основних аспектів у загальному захисті прав жінок, які є військовослужбовцями, оскільки жінки, які є матерями неповнолітніх дітей, особливо вразливі перед негативними наслідками збройного конфлікту, і полягає у наступному:

- у випадку постановки задач із виїздом, військовослужбовець-жінка на законних підставах може відмовитися від відрядження, якщо вона має дитину віком до 14 років;
- військовослужбовці-жінки мають право на відпустку по догляду за дитиною, яка вже досягла трирічного віку;
- військовослужбовці-жінки можуть отримати декретну відпустку під час дії воєнного стану.

5. Створення належних побутових умов для виконання завдань за призначенням.

Модуль 5. Основи діяльності гендерних радників та командирів (начальників) усіх ступенів Збройних Сил України щодо впровадження гендерної рівності

Тема 1. Командир (начальник) - організатор у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у військовому колективі

Роль командира (начальника) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Функціональні обов'язки командира (начальника) та ключові компетенції. Позитивні управлінські практики. Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою.

Тема 2. Роль гендерних радників і радниць у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

Функціональні (посадові) обов'язки радника/-ці із гендерних питань. Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань. Стандарти гендерної рівності та нормативні-правові основи діяльності. Види діяльності та заходів.

Тема 3. Аспекти взаємодії гендерних радників/ниць та керівників (командирів)

Застосування гендерної перспективи. Канали комунікації. Забезпечення реалізації прав та свобод військовослужбовців. Механізм запобігання випадкам дискримінації за ознаками статі та сексуальних домагань під час виконання бойових завдань. Алгоритм реагування на правопорушення. Розв'язання конфліктних ситуацій.

Література:

Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу».

Статут внутрішньої служби Збройних Сил України.

Жінки і військова служба в Україні: історія жіноцтва у війську, нормативно-правове забезпечення, формування гендерної компетенції в ЗСУ, стандарти НАТО та інший закордонний досвід, жінки в українському війську під час війни / укл.: Коротатнік І. М., Микитюк М. А., Павлюк О. О., Петков С. В. — Київ. ВД «Професіонал», 2023. — 508 с.

Інформаційна довідка надана Генеральним штабом Збройних сил України.

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021. С.132-142.

Порадник для гендерних радників і радниць. ОБСЄ/БДІПЛ. 2022.

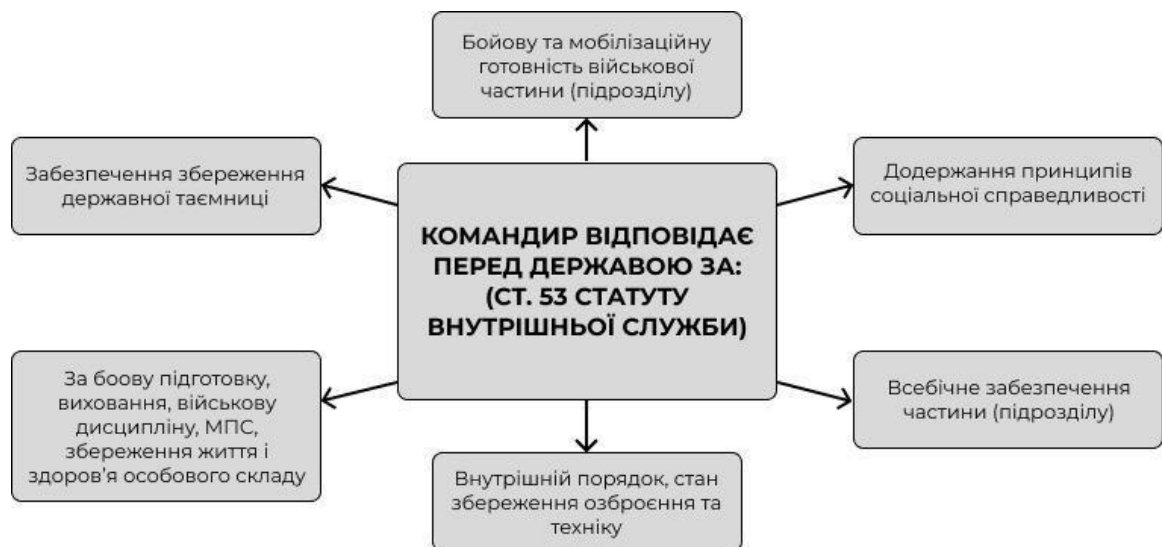
Путівник гендерної інтеграції в Збройних Силах України. ОБСЄ. 2021.

Тема 1. Командир (начальник) - організатор у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у військовому колективі

Роль командира (начальника) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Функціональні обов'язки командира (начальника) та ключові компетенції. Позитивні управлінські практики. Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою.

Роль командира (начальника) у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків
Роль командира (начальника) в Збройних Силах України зумовлена повноваженнями та відповідальністю, делегованими йому/їй суспільством та державою.

Командир (начальник) є єдиначальником і особисто відповідає перед державою:



Командир (начальник) відповідно до посади, яку він займає, повинен діяти самостійно і вимагати від підлеглих виконання вимог Конституції України, законів України, статутів Збройних Сил України та інших нормативно-правових актів (*стаття 58 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України*).

Сьогодні більшість структурних підрозділів ЗСУ є змішаними. Змінним фактором залишається лише співвідношення чоловіків та жінок у різних підрозділах та структурах. З 2014 року спостерігається стійка тенденція щодо збільшення відсотка жінок, залучених до військової служби.

Ключовим показником за такої умови в Україні є стрімке збільшення кількості жінок на тактичному рівні. Також необхідно відзначити, що на етапі формування сержантського корпусу в Україні рекрутинг жінок до служби є принципово важливою складовою реалізації гендерної політики в ЗСУ. Сержантки вже несуть службу в структурах ЗСУ та є найбільш перспективною професійною групою керівників/керівниць з огляду на завдання дотримання гендерної толерантності особового складу.

Виходячи з цього, важливим аспектом в управлінській діяльності командира (керівника/керівниці) стає рівень його/її гендерної компетентності, здатність враховувати гендерні аспекти в підпорядкованих підрозділах для більш ефективного використання наявного потенціалу «людських ресурсів».

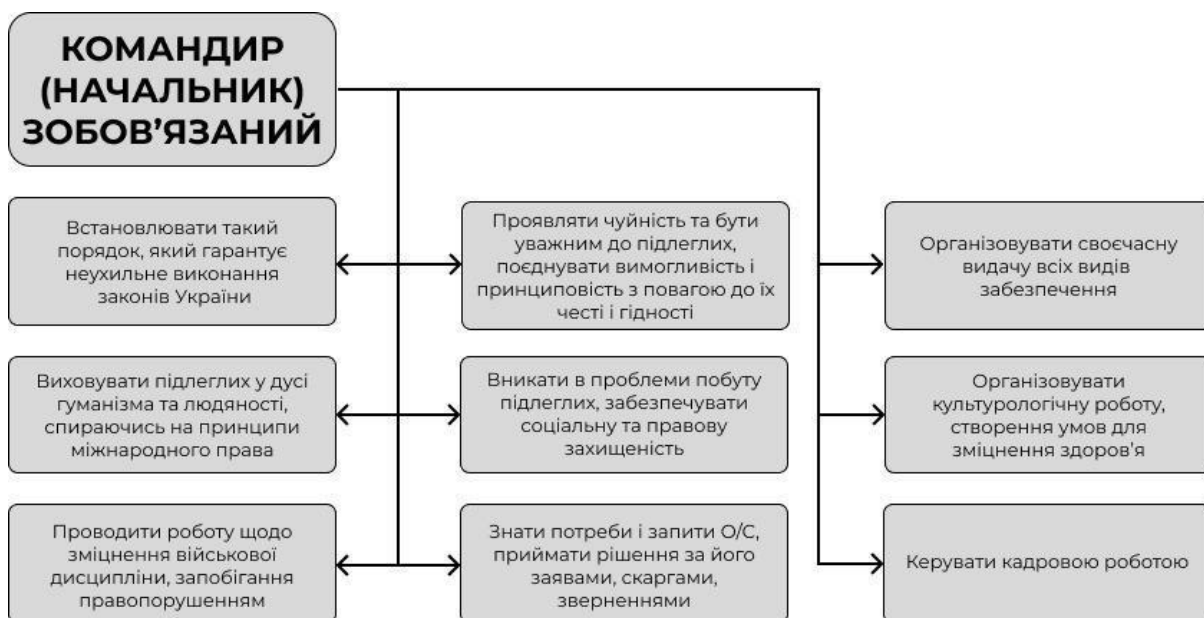
При цьому, саме на керівника покладається головна відповідальність за реалізацію вимог щодо забезпечення рівності жінок та чоловіків у ЗСУ.

Функціональні обов'язки командира (начальника) та ключові компетенції, як організатора у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків

У військових частинах та підрозділах внутрішньою службою керують їх командири. Внутрішня служба здійснюється з метою підтримання у військовій частині порядку та військової дисципліни, належного морально-психологічного стану, які забезпечують постійну бойову готовність та якісне навчання особового складу, збереження здоров'я військовослужбовців, організоване виконання інших завдань (*стаття 6, 7 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України*).

Статтею 59 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України визначено обов'язки командира (начальника), належне виконання яких сприяє в тому числі впровадженню умов для забезпеченні рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Так командир (начальник) зобов'язаний:

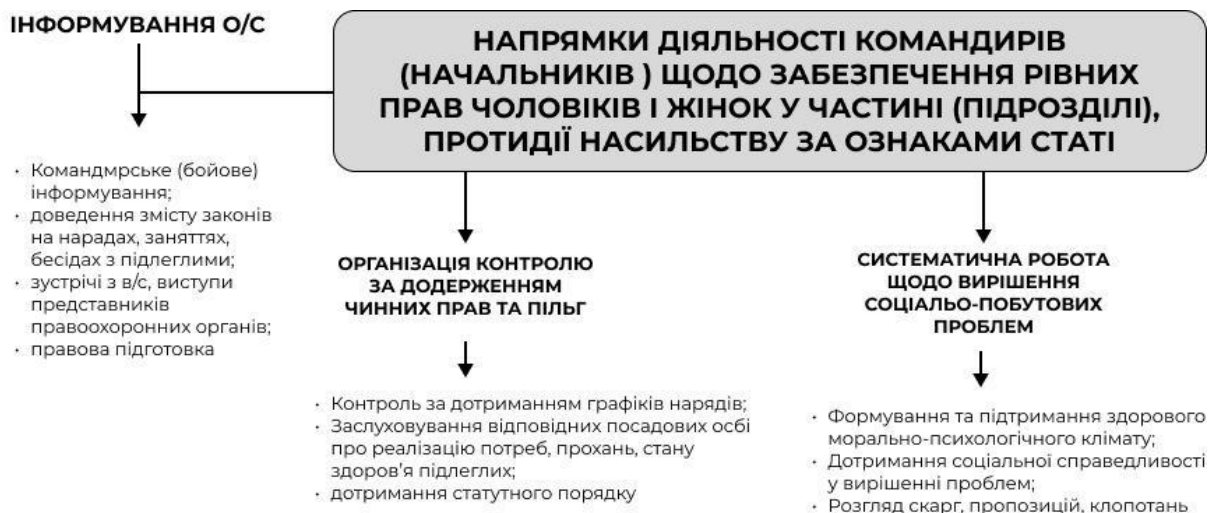


Також, відповідно до Інструкції про організацію соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів Збройних Сил України, затвердженої наказом Міністерства оборони України від 19.01.2016 року № 27, на командирів військових частин покладено завдання щодо додержання принципу гендерної рівності при створенні соціально-побутових умов у військових частинах. Крім того, вони зобов'язані забезпечувати пільги з питань праці, проходження військової служби та

виконання службових обов'язків, передбачених законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства.

Крім того, командирами і начальниками всіх рівнів здійснюються заходи щодо попередження будь-яких злочинів і правопорушень, у тому числі проявів насильства.

Роботу щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у військовій частині (підрозділі), реалізація гендерної політики, протидія насильству за ознаками статі командири організують за наступними напрямками:



Гендерна компетентність командира комплекс знань, практичних умінь і способів поведінки лідера/лідерки, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності в ЗСУ		
Предметно-змістовний компонент	Операційно-діяльнісний компонент	Особистісно фаховий компонент
Передбачає розуміння: <ul style="list-style-type: none"> • гендерної проблематики • гендерного підходу • основних засад гендерної політики у військовій сфері 	Дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням гендерного чинника	Демонстрація власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь щодо реалізації принципу гендерної рівності в професійну діяльність
ЗНАТИ	ВМІТИ	ДЕМОНСТРУВАТИ
<ul style="list-style-type: none"> • міжнародні вимоги щодо впровадження принципу гендерної рівності в СБО, зокрема, збройних силах країн-членів НАТО; • основи національної політики щодо забезпечення гендерної рівності; • специфіку реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони в 	<ul style="list-style-type: none"> • застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в професійній діяльності; • аналізувати ситуацію з дотримання гендерної рівності у своєму підрозділі; • визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків; 	<ul style="list-style-type: none"> • цінності гендерної рівності, толерантності та ненасильства; • неприйнятне ставлення до сексизму, гендерно зумовленого насильства та гендерної дискримінації; • розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;

<p>умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;</p> <ul style="list-style-type: none"> • види та прояви гендерно зумовленого насильства. 	<ul style="list-style-type: none"> • уникати використання дискримінаційних суджень та практик; • визначати прояви гендерно зумовленого насильства та адекватно реагувати на їх випадки; • надавати допомогу особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх професійних обов'язків. 	<ul style="list-style-type: none"> • готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства чи гендерної дискримінації; • готовність дотримуватись положень міжнародного кодексу етичної поведінки для військовослужбовців і працівників сектору безпеки і оборони (The NATO Code of Conduct), особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму та гендерної дискримінації.
--	--	---

Позитивні управлінські практики

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

Ідеальною управлінською траєкторією є використання (застосування) у повному обсязі (стовідсотково) позитивних практик (політик).

Сутність (зміст) позитивної управлінської політики (практики)	Прогнозовані результати управлінської діяльності
Прозорість й чіткість принципів і методів управління підпорядкованим особовим складом, викорінення проявів дискримінації, сексизму	Ефективна діяльність підрозділу з максимальним результатом, розвиток та вдосконалення
Рівні можливості для кожного/кожної щодо проходження служби, професійного зростання та кар'єри, незалежно від віку, подружнього статусу, сімейних обов'язків	Сталий розвиток, досягнення (реалізація) поставлених цілей (завдань) з мінімальною втратою людських ресурсів
Створення сприятливого гендерно чутливого середовища	Формування позитивного морально-психологічного клімату, середовища довіри, поваги до особистості кожного/кожної члена/членкині підрозділу
Налагоджені гендерно чутливі комунікації	Формування гендерної культури особового складу, провадження відповідної інформаційно пропагандистської діяльності, створення позитивного іміджу (керівника, підрозділу)

Політика рівності щодо оплати праці та заохочень як показник ефективності виконуваних завдань незалежно від статі	Забезпечення соціальних гарантій особового складу
Закріплення принципів гендерної рівності на рівні установчих (нормативних) документів, зокрема, Статутів, положень, колективних договорів	Створення «правового» підґрунтя (бази) на рівні організації (підрозділу) щодо прав та обов'язків особового складу
Створення системи гендерної логістики	Забезпечення комфортних умов повсякденної діяльності й служби особового складу
Періодичне проведення гендерного аудиту діяльності підрозділу та щорічне звітування керівників усіх рівнів про результати своєї діяльності	Оцінювання реального стану справ, визначення напрямів подальшого впровадження гендерних підходів в управлінні

Наведені в таблиці переліки не є вичерпними та можуть доповнюватися з огляду на досвід управлінської діяльності та рівень гендерної обізнаності (компетентності) керівника/керівниці. Гендерна політика керівника/керівниці з управління підпорядкованим підрозділом є суто індивідуальною та унікальною. Напрями та шляхи її удосконалення можна визначити за рахунок системного проведення гендерного аудиту управлінської діяльності. Втілення принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в ЗСУ є складовою державної політики. З огляду на широке коло визначених завдань це вимагає значних зусиль та послідовної роботи як керівників, так і особового складу. Запорукою успіху в цьому разі є «політична воля» (мотивація) командира та поступові зміни в свідомості всіх учасників, залучених у процес.

Гендерні підходи в управлінні підрозділом як соціальною групою

Ефективність виконуваних підрозділом завдань залежить не тільки від компетентностей, знань та вмінь виконавців. Персональні неузгоджені зусилля виконавців породжують модель дії, яку умовно можна позначити як «лебідь, рак та щука». Отже, будь-яке завдання, що пов'язане з груповим виконанням, потребує узгодженої командної роботи. А це потребує одночасно свідомого цілеспрямованого управління підрозділом як соціальною групою, свідомого формування її складу з урахуванням структури (формальної та неформальної) та статусно-рольового розподілу, компетентного керування розвитком групи та соціальними процесами, що супроводжують цей розвиток, перетворення групи на узгоджено діючий колектив.

Командир у ЗС України, незалежно від місця в управлінській ієрархії та посади, завжди має справу з малою соціальною групою як об'єктом управління. Незалежно від того, чи то взвод (рота), чи органи військового управління вищого рівня – очолюваний колектив потребує специфічних управлінських знань та вмінь, урахування специфіки та закономірностей, притаманних малій соціальній групі як соціальній системі з урахуванням її структури та динаміки розвитку.



На сьогодні до цих вимог додаються як обов'язкові вимоги щодо гендерної компетентності командира, його чи її здатності в управлінні колективом/структурним підрозділом не тільки враховувати гендерний компонент, а й використовувати його для створення ефективної команди та забезпечення оптимального її функціонування.

Структура підрозділу як малої соціальної групи утворюється через взаємодію формальних та неформальних статусів та ролей. Якщо в системі формальних статусів та ролей у структурах ЗСУ все визначається достатньо чітко й прозоро через посадові обов'язки, владні повноваження та сфери відповідальності, що й обумовлює місце людини в групі (у підрозділі), то в системі неформальних взаємодій/статусів/ролей спрацьовує логіка самоорганізації та самовпорядкування соціальних систем, що зрештою може дати непередбачувані результати: керівник (наприклад, молодий недосвідчений офіцер) є лідером лише формально.

У ситуації, коли жінка виконує роль командира (начальника), неформальні структури можуть здійснювати ще більший опір, створюючи додаткові ризики. Неформальні структури (мікрогрупи, неформальні лідери, система неформальних приписів, норм та ін.) можуть виштовхнути жінку за межі групи, яка усвідомлює себе як «братерство чоловіків-професіоналів». Жінка незалежно від своїх професійних компетентностей у чоловічому колективі ЗСУ досить часто має собі «виборювати місце під сонцем», у кожній ситуації підтверджуючи свій професіоналізм та **спростовуючи** таврування її як «жіночки». У такому разі питання щодо гендерної рівності, зокрема щодо статусу (формального та неформального) жінки в ЗСУ, має не просто суто теоретичний або політичний вимір. Воно стає практично значущим, особливо з огляду на активні військові дії в Україні та необхідності успішно виконати бойове завдання.

Саме зважаючи на такі фактори, молоді командири чоловічої статі та жінки-командири потребують всебічної підтримки та старших командирів через механізм

наставництва (менторства) та/або активну співпрацю у реалізації своїх професійних обов'язків.

Тема 2. Роль гендерних радників і радниць у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Функціональні (посадові) обов'язки радника/-ці із гендерних питань. Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань. Види діяльності та заходів.

Функціональні обов'язки радників/-ць із гендерних питань

Гендерні радники і радниці консультують в НАТО, допомагають та підтримують упровадження політики НАТО щодо гендерних перспектив у межах функцій та процесів штаб-квартири. Вони допомагають включати гендерний аналіз та перспективи на різних рівнях для різних функцій у весь процес планування діяльності у мирний стан, під час воєнних дій, військових операцій або місій, у такий спосіб підвищуючи їх ефективність.

В Україні відповідно до ст. 12 ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» основним документом, що визначає функції радників, є «Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі», затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Також, командування видами (родами) військ (сил) Збройних Сил України отримали посадові інструкції/функціональні обов'язки штатних та позаштатних радників з гендерних питань Збройних Сил України (окреме доручення Головнокомандувача Збройних Сил України №15809/с від 08.08.2021 року, дивитись в таблицях).

Перелік обов'язків штатних та позаштатних гендерних радників/-ць Збройних Сил України

Радник на штатній посаді	
Відповідно до визначених завдань в межах повноважень складової структури Збройних Сил України	<p>- бере участь у проведенні моніторингу:</p> <p>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;</p> <p>дотримання міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;</p> <p>врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів за напрямом діяльності структурного підрозділу.</p> <p>За результатами моніторингу вносить керівнику/начальнику (якому безпосередньо підпорядковується) пропозиції щодо важливості забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для виконання завдань структурного підрозділу;</p>

- бере участь у:

проведенні аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

проведенні гендерних аудитів, розробленні заходів, планів за результатами їх проведення, подає пропозиції щодо включення положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

підготовці інформаційно-аналітичних матеріалів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

розробленні Плану заходів з реалізації в Збройних Силах України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” та підготовці звіту щодо його виконання;

проведенні заходів (семінарів, тренінгів тощо) щодо підвищення рівня обізнаності особового складу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

інформаційно-пропагандистській діяльності щодо недопущення всіх форм дискримінації за ознакою статі та організації заходів, спрямованих на формування гендерної культури, запобігання проявам насильства за ознакою статі;

діяльності Робочої групи з питань реалізації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” (за потреби);

у розгляді скарг (звернень) з питань гендерної рівності та запобігання проявам дискримінації, насильству за ознакою статі;

- консультує стосовно:

врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нормативно-правових актів;

застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії та дисбалансу (у разі наявності) та їх припинення;

шляхів запобігання та недопущення дискримінації, насильству за ознакою статі;

врахування гендерного аспекту в матеріалах, які розміщуються на офіційних веб-сайтах Міноборони, Збройних Сил України, офіційних сторінках соціальних мереж.

- вносить пропозиції щодо:

удосконалення статистичної та адміністративної звітності з урахуванням гендерної складової;

врахування гендерного аспекту під час планування та ведення операцій, що проводяться в мирний час, ведення операцій (бойових дій) та міжнародних операцій з підтримання миру і безпеки;

	<p>проведення аналізу наявних інфраструктурних об'єктів та матеріально-технічних умов проходження військової служби;</p> <p>процедури набору, відбору, призначення, розміщення за місцем служби, дотримання соціальних гарантій, переведення та переміщення, просування по службі та звільнення із служби, щодо відповідності дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та внесення до них необхідних змін;</p> <p>здійснення видатків із застосуванням результатів гендерного аналізу та гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі.</p>
<p>Для виконання визначених для нього завдань взаємодіє із відповідальним структурним підрозділом Міноборони, Радниками структурних підрозділів Міноборони, Збройних Сил України, Державної спеціальної служби транспорту, громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, протидії насильству за ознакою статі.</p>	
<p>Радник на громадських засадах</p>	
<p>Призначається з числа підпорядкованого особового складу (за особистою згодою) відповідним наказом керівника та поєднує виконання своїх посадових обов'язків із обов'язками (завданнями) у сфері політики гендерної рівності в межах повноважень структурного підрозділу.</p>	
<p>Відповідно до покладених завдань в межах повноважень структурного підрозділу</p>	<p>аналізує стан впровадження принципу рівних прав та можливостей в структурному підрозділі, зокрема щодо кадрових питань, а також стосовно заходів із запобігання проявам дискримінації, насильства за ознакою статі;</p> <p>надає консультативно-дорадчу допомогу керівнику (начальнику) у досягненні паритетного становища жінок і чоловіків та усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, щодо запобігання дискримінації, насильству за ознакою статі;</p> <p>бере участь у проведенні гендерних аудитів;</p> <p>консультує керівника (начальника) щодо врахування питань гендерної рівності під час розроблення нормативно-правових актів;</p> <p>готує інформаційні (довідкові) матеріали щодо врахування гендерних аспектів під час діяльності структурного підрозділу;</p> <p>вживає заходів з підвищення рівня гендерної обізнаності особового складу;</p> <p>приймає участь у розгляді скарг (звернень) з питань гендерної проблематики, проявів дискримінації, насильства за ознакою статі;</p> <p>інформує відповідальний структурний підрозділ Міноборони/голову Робочої групи з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" про стан реалізації державної політики гендерної рівності у відповідному структурному підрозділі, проблемні питання та можливі шляхи їх вирішення (у разі потреби).</p>
<p>Для виконання визначених для нього завдань взаємодіє із відповідальним структурним підрозділом Міноборони, з Радниками інших структурних підрозділів апарату Міноборони та</p>	

органів військового управління, підпорядкованих Міноборони, громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Відповідно до Переліку професійних назв робіт працівників Збройних Сил України та Переліку облікових спеціальностей працівників Збройних Сил України, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 19.12.2022 № 438, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 03.02.2023 року за № 226/39282, штатний радник є працівником Збройних Сил України.

Радник на громадських засадах призначається з числа підпорядкованого особового складу (за особистою згодою) відповідним наказом керівника та поєднує виконання своїх посадових обов'язків із обов'язками (завданнями) у сфері політики гендерної рівності в межах повноважень структурного підрозділу.

Функціональні обов'язки радника/-ці в «Типовому положенні...» істотно відрізняються від функціональних обов'язків відповідального підрозділу. Але на практиці, наприклад, якщо відповідальний підрозділ неуккомплектований співробітниками та/або вони не мають відповідної підготовки у сфері гендерної рівності, радник/-ця часто мусить виходити за рамки своїх повноважень і допомагати відповідальному підрозділу налагодити ефективну роботу з гендерних питань у відповідному підрозділі. Також потрібно брати до уваги зобов'язання інституції щодо організаційного і технічного забезпечення діяльності радників, що досить часто є обмеженим.

Ключові компетенції радниць і радників із гендерних питань

ГЕНДЕРНІ КОМПЕТЕНЦІЇ РАДНИКІВ ТА РАДНИЦЬ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ			
К О М П О Н Е Н Т И	КОГНІТИВНИЙ	ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ	ПОВЕДІНКОВИЙ
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Знання стандартів гендерної рівності та застосування гендерного підходу у своїй практичній діяльності. ▪ знання гендерних теорій і концепцій; ▪ знання правової бази гендерної рівності; ▪ знання гендерних інструментів; ▪ знання гендерних аспектів діяльності ЗСУ у мирний та воєнний час. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Знання про процеси ухвалення рішень в ЗСУ; ▪ знання про застосування гендерних підходів у процесах управління й ухвалення рішень; ▪ знання структури організації та її внутрішніх зв'язків.

	ТЕХНІЧНИЙ	МЕТОДИЧНИЙ	КОМУНІКАТИВНИЙ
	Вміння організувати і проводити заходи з гендерної тематики, знання комп'ютерних програм, досвід роботи з системами документообігу тощо.	Знання та вміння інтегрувати гендерний підхід до діяльності підрозділу ЗСУ за допомогою відповідних навчальних методів та інструментів.	Передбачають наявність навичок ненасильницького спілкування та побудови стосунків у дискусійному середовищі з використанням гендерно чутливої мови та гендерно чутливих матеріалів.
	МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИЙ		
	зумовлений усвідомленням своєї ролі у професійній діяльності та ставленням до гендерних проблем		
	<p><i>Радники/-ці повинні демонструвати:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ позитивну мотивацію щодо формування гендерної культури та застосування гендерного підходу в діяльності організації; ▪ власну поведінку, діяльність, вчинки, спрямовані на утвердження ідеї гендерної рівності; ▪ розуміння впливу гендерних аспектів на суспільство загалом і на конкретні сфери політики. 		

Ознайомившись із переліком цих навичок, можна проаналізувати власну гендерну компетентність і визначити свої сильні сторони, а також слабкі, над якими варто попрацювати. Для самоосвіти й підвищення власної компетентності можна самостійно використовувати різні освітні та інформаційні ресурси.

Програма ООН Жінки рекомендує актуальні новини з гендерних питань, аналітичну інформацію, навчальні матеріали та корисну додаткову літературу шукати, наприклад, на інформаційних сайтах:

«Жінки — це 50% успіху України» <https://50vidsotkiv.org.ua/>

«Повага» <https://povaha.org.ua/>

«Гендер в деталях» <https://genderindetail.org.ua/>

«Бюро гендерних стратегій і бюджетування» <https://genderburo.info/>

ГО «Ла Страда-Україна» <https://la-strada.org.ua/biblioteka>

Поради раднику/радниці з гендерних питань в організації власної діяльності

1. Дізнайтеся більше про підрозділ на початку діяльності. Ознайомтеся з ієрархією структури, з комунікаційними ланцюгами, контактними даними персоналу, з графіком роботи. Ці знання покращать ваше розуміння діяльності, процесів і процедур в колективі.
2. Представтесь персоналові під час першої наради, аби всі знали хто ви. Надайте інформацію про себе, а також ваші контактні дані. Вивчіть схему керівництва в організації. Тримайте керівництво в курсі ваших дій, зокрема щодо ваших планів

спілкування з кимось вищого рангу чи поза вашою ланкою. Спілкуйтеся з іншим персоналом, що може стати джерелом інформації про наявні в організації проблеми та допомогти згенерувати ваші ідеї. Повідомляючи вимоги й завдання персоналові, бажано використовувати звичні для організації офіційні канали та форми спілкування (внутрішні інструкції, інформаційні бюлетені тощо). Використовуйте також неформальні інноваційні практики, – але як доповнення, а не як заміну традиційних каналів комунікації.

3. Розумійте важливість своєї ролі та цінність свого напрямку діяльності. У межах своїх повноважень налагоджуйте стосунки з іншими радниками в ЗСУ та іншими державними, громадськими, міжнародними організаціями, інституціями сектору безпеки й оборони завдяки своєму розумінню цілей і перспектив різних зацікавлених сторін.
4. Поясніть керівництву й персоналу свою роль як радника/радниці з гендерних питань. Інакше персонал не матиме цілкового розуміння ролі та функції радника. Залучайте персонал через чіткі виступи, інструктажі, пояснення щодо вашої діяльності. Демонструйте знання політики і практичний досвід, аби ваші колеги розуміли цінність вашого внеску до процесів планування. Пам'ятайте, що ваша порада є стратегічною, політичною або спеціалізованою за своєю природою, і ви є ключовим/-ою учасником/-цею для ухвалення рішень.
5. Намагайтеся зменшити будь-які розбіжності в поглядах. Передбачайте, що колеги можуть мати відмінні від ваших погляди на гуманітарні питання, питання стабілізації чи розвитку. Певний ступінь напруги може виникнути у відносинах із персоналом, який має цілі, відмінні від ваших. Поінформуйте персонал про реальні досягнення за короткий термін із вашою підтримкою, а також висловіть аргументи на користь гендерної рівності. Залучайте персонал для розробки більш довгострокових цілей і заходів із залученням гендерного підходу.
6. Регулярно переглядайте свою роль. Спочатку організація може не цілком розуміти вашу цінність і цінність вашого внеску. І ставлення до вашої посади може бути негативним. Але сьогоднішня динамічна дійсність спричинює зміни в державній політиці. Ці зміни можуть бути повільними чи раптовими. Тому важливо періодично переглядати свою роль в організації, аби підтримувати свою оптимальну ефективність. Перевіряйте узгодженість вашої посади, вплив і доступ, що їх надає ваша посада в організації. Обговоріть будь-які запропоновані зміни до ваших повноважень із керівництвом.

Тема 3. Аспекти взаємодії гендерних радників/ниць та керівників (командирів)

Застосування гендерної перспективи. Канали комунікації. Забезпечення реалізації прав та свобод військовослужбовців. Механізм запобігання випадкам дискримінації за ознаками статі та сексуальних домагань під час виконання бойових завдань. Алгоритм реагування на правопорушення. Розв'язання конфліктних ситуацій. Планування об'єднаних операцій (бойових дій) з урахуванням гендерних підходів у діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій.

Застосування гендерної перспективи

Командир підрозділу є єдиноначальним лідером військового колективу, від якого/якої великою мірою залежить успішність впровадження гендерної перспективи. Інтеграція гендерної перспективи дозволяє краще зрозуміти людське середовище під час операцій і має вирішальне значення для розуміння «цілої картини», а не лише її фрагмента.

Це актуально не лише для покращення збору розвідданих, але й для отримання інформації про існуючі та нові загрози. Гендерні ролі в даному суспільстві, стабільність гендерних ідентичностей і пов'язані з ними гендерні ролі, ймовірно, зміняться внаслідок конфлікту. Існуюча нерівність може загостритися під час фаз конфлікту, і культурно «традиційні» гендерні ролі, ймовірно, будуть підкреслюватись, щоб створити відчуття стабільності в громаді.

Саме тому командир та радниця/радник з гендерних питань повинні діяти злагоджено під час планування та втілення поставлених задач перед підрозділом на досягнення мети. Командир підрозділу повинен активно залучати радника/радницю до участі в усіх робочих нарадах та всіляко підтримувати діяльність радника за наявності або самостійно очолити цей напрямок роботи за його/її відсутності з можливістю делегування цих завдань.

Під час комунікації, консультування, моніторингу і внесення пропозицій зі впровадження гендерної політики та забезпеченням рівних прав та можливостей військовослужбовців обох статей командирам та радникам рекомендовано приділяти увагу таким основним напрямкам в межах щорічних планів реалізації на стратегічному, оперативному та тактичному рівнях:

- порядок денний «Жінки, мир, безпека»;
- забезпечення реалізації прав та свобод військовослужбовців;
- участь військовослужбовців-жінок у процесі ухвалення рішень;
- усунення насильства за ознакою статі;
- допомога постраждалим від сексуального насильства, що його чинять російські військові в Україні, запобігання цьому явищу;
- розширення економічних прав і можливостей жінок,
- усунення гендерного розриву в оплаті праці і в дотриманні трудових прав;
- забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до займаних посад та правосуддя;
- поєднання професійного та сімейного життя, формування відповідального материнства та батьківства військовослужбовців;
- освіта військовослужбовців з урахуванням гендерної тематики;
- турбота про здоров'я військовослужбовців, зокрема репродуктивне;
- тривалість життя й добробут жінок і чоловіків, зокрема інформування щодо профілактики онкологічних та інших тяжких захворювань та інформаційна протидія поширенню шкідливих звичок серед військовослужбовців.

Канали комунікації командирів та радників

Внутрішня комунікаційна стратегія у ЗСУ щодо впровадження гендерної політики має велике значення для створення прозорості, підвищення обізнаності і зміцнення відданості всередині підрозділу та всієї структури. Гендерному раднику важливо мати концепцію гендерного просування у відповідному підрозділі, узгодженої з командиром та дотримуватись її чіткої стратегії. Для побудови успішних комунікацій потрібно використовувати як формальні, так і неформальні канали комунікації, останні можуть бути більш продуктивними за умови грамотної організації та врахування особливостей окремого колективу.

Корисно зазначити кілька комунікаційних порад як для командира, так і радника для організації їхньої спільної ефективної співпраці. Дотримання цих порад допоможе як командирю, так і раднику налагодити ефективну внутрішню комунікацію між собою та підлеглими.

Поради командира

1. **Спілкуйтесь між собою на постійній основі.** Комунікація має бути частиною розпорядку дня командира з радником. Якщо командир завжди починає робочий день з КОМАНДИРСЬКОГО ІНФОРМУВАННЯ, то інформація по можливості має бути гендерно чутливою. Таким чином підлеглі звикнуть до того, що командир і тільки він/вона є для них джерелом актуальної і достовірної інформації.
2. Важливо **не перекладати на гендерного радника всю відповідальність за цей напрям діяльності.** Ніхто не має більшої зацікавленості у налагодженні ефективних внутрішніх комунікацій у військовій частині (підрозділі), ніж військовий лідер. Якщо командир випадатимете з комунікаційного процесу – він/вона ризикує втратити своє лідерство. Крім того, внутрішні комунікації мають бути налаштовані з урахуванням саме бачення командира, його/її стилю спілкування та керівництва.
3. Використовуйте можливості високомобільних груп внутрішніх комунікацій, які періодично працюють у військовій частині. Формат діяльності цих груп саме і передбачає надання командиру методичної та практичної допомоги у цьому напрямку.
4. З метою отримання достовірної інформації про нагальні проблеми та запити підлеглих, як жінок, так і чоловіків, оперативного їх вирішення та запобігання виникненню негативного інформаційного фону навколо діяльності військової частини, ініціативно формуйте власні групи внутрішніх комунікацій у своїй військовій частині та організуйте їх роботу. Найбільшу ефективність продемонстрували групи, сформовані з представників кадрового, фінансового підрозділів та юридичної служби бригади під загальним керівництвом заступника з морально-психологічного забезпечення (представника структури МПЗ).
5. Пам'ятайте, що кожен з Ваших підлеглих командирів (начальників) має власне комунікаційне коло. Він/вона, як і ви, повинні систематизувати роботу в ньому. Від цього буде залежати злагодженість роботи всієї системи внутрішніх комунікацій військової частини.

Поради раднику/радниці з гендерних питань

1. Плануйте ефективно зустрічі з керівництвом, наради та обмін інформацією як частину комунікації. Розумійте, які зустрічі слід відвідувати, як проводити наради і презентації та як відбувається обмін інформацією.
2. Якщо ви не можете бути присутніми на зустрічі, відрядіть довірену особу. Дуже корисними є щоденні зустрічі з керівниками й персоналом.
3. Зосередьтеся на ключових групах планування, де ваші знання є важливими. Ви повинні створити мережу контактних осіб, аби тримати руку на пульсі різних розроблюваних планів.

4. Визначайте такий час на стратегічне планування, обмірковування й аналіз діяльності, коли вас не відволікатимуть. Робочий ритм може бути надто стрімким, і вам потрібно буде готувати інформацію для нарад у стислі терміни. Готуйте певні матеріали, плани, якими зможете ділитися з іншими – це може бути цінним ресурсом.
5. Не гайте часу, використовуйте наради для визначення дій у ситуаціях, коли виникають термінові проблеми, спричинені дефіцитом інформації. Це гарантує вам переведення обговорення в автономний режим, що дозволить вирішити проблему своєчасно. Бо зазвичай у разі, якщо проблему не вирішено вчасно, складно буде вирішити її впродовж наступних 24 годин.
6. Відкалібруйте ваші виступи і презентації. Головним способом надання інформації та порад керівництву/командуванню є ваші виступи та інформаційні презентації у PowerPoint. Кожна організація матиме певний формат для таких презентацій. Вдосконалюйте ваші навички роботи з PowerPoint. Викладайте інформацію в чіткій, стислій і легкозасвоєній формі (маркери, схеми тощо).
7. Розвивайте ваші презентаційні навички виступу. Організаційні наради зазвичай є вкрай обмеженими в часі.
8. На постійній основі надавайте командирю Ваші пропозиції щодо удосконалення системи внутрішніх комунікацій, що стосуються гендерних питань
9. Не зволікайте з повідомленнями командирю щодо потреб особового складу, в розрізі потреб жінок та чоловіків.
10. Забезпечуйте командира необхідними інформаційно-довідковими матеріалами для проведення командирського (бойового, цільового) інформування.
11. Надавайте командирю іншу консультативно-методичну допомогу з питань удосконалення роботи з підлеглими на тему рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у ЗСУ.

Вправа «Промова в ліфті»

Ця вправа допоможе раднику/радниці успішно розвинути свій потенціал з адвокації гендерного підходу.

Важливо навчитися переконати за 1 хвилину (час, проведений у ліфті) командира, котрий ухвалює рішення, в тому, що вашу думку (пропозицію) слід підтримати.

Ваш виступ має бути лаконічним, виразним, зв'язним, професійним, природним.

Інформаційне повідомлення має містити такі компоненти:

1. Назва і категорія вашої пропозиції.
2. Проблема, яку ваша пропозиція має вирішити.
3. Рішення, яке ви пропонуєте.
4. Ключова перевага вашої пропозиції.

Забезпечення реалізації прав та свобод військовослужбовців

Забезпечення виконання вимог законів, інших нормативно-правових актів щодо соціального й правового захисту військовослужбовців покладається на органи державної влади та органи місцевого самоврядування (стаття 4 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»).

Ніхто не має права обмежувати військовослужбовців та членів їхніх сімей у правах і свободах, визначених законодавством України (стаття 2 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»). Держава гарантує військовослужбовцям та членам їхніх сімей соціальний і правовий захист відповідно до законів та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів. (стаття 19 Статуту внутрішньої служби).

Командир зобов'язаний у разі порушення прав військовослужбовців скласти відповідний рапорт. У разі порушення норм права національного законодавства з питань гендерної рівності в Збройних Силах України (дивитись Модуль 3), гендерний радник/радниця повинні фіксувати та супроводжувати відповідний випадок, всіляко сприяючи його вирішенню на користь військовослужбовця, чиє право було порушено аж до моменту врегулювання ситуації. Задля цього гендерний радник повинен спочатку провести переговори з командиром та спробувати знайти способи урегулювати конфлікт.

У разі неухвалення командиром (начальником) рішення щодо припинення порушення та поновлення прав, гендерний радник/радниця консулює / допомагає скласти рапорт на ім'я вищого за підпорядкуванням командира. У рапорті вищому за підпорядкуванням командуванню **ОБОВ'ЯЗКОВО** вказувати про невирішення питання по суті безпосереднім командиром.

Механізм запобігання випадкам дискримінації за ознаками статі та сексуальних домагань під час виконання завдань за призначенням

Основні завдання щодо вжиття запобіжних заходів у сфері запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням під час виконання завдань за призначенням у військових частинах (підрозділах) покладаються на командирів (начальників).

Командир – це службова особа Збройних сил України, яка відповідає за стан військової дисципліни у з'єднанні, військовій частині (підрозділі), закладі та установі та не повинна залишити поза увагою жодного дисциплінарного правопорушення.

Відповідно до Закону України «Про Дисциплінарний статут Збройних сил України» з метою забезпечення дотримання службової дисципліни командир зобов'язаний:

- приймати рішення щодо необхідності притягнення винного до відповідальності стосовно кожного випадку правопорушення;
- вживати заходів щодо затримання підлеглого при вчиненні або здійсненні ним замаху на вчинення кримінального правопорушення чи безпосередньо після вчинення кримінального правопорушення, пов'язаного із застосуванням насильства, із негайним доставленням затриманого до уповноваженої службової особи або вживати заходів щодо негайного повідомлення уповноваженої службової особи про затримання та місцезнаходження особи, яка підозрюється у вчиненні діяння з ознаками кримінального правопорушення;
- для відновлення порядку вживати всіх передбачених статутами Збройних Сил України заходів примусу аж до притягнення його до кримінальної відповідальності;
- заохочувати підлеглих військовослужбовців за старанність, розумну ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків;
- по команді доповідати про заохочення та дисциплінарні стягнення;
- не менш як один раз на три місяці контролювати стан дисциплінарної практики та вживати заходів щодо запобігання порушенням військової дисципліни.

Службове розслідування призначається письмовим наказом командира (начальника), який прийняв рішення притягти військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Воно може бути проведено особисто командиром (начальником), доручено

військовослужбовцю офіцерського складу, а в разі вчинення правопорушення військовослужбовцем рядового, сержантського (старшинського) складу - також військовослужбовцю сержантського (старшинського) складу.

Діяльність командира щодо підтримання військової дисципліни оцінюється не кількістю накладених ним дисциплінарних стягнень, а виконанням обов'язків з додержанням вимог законів і статутів Збройних Сил України, повним використанням дисциплінарної влади для наведення порядку і запобігання порушенням військової дисципліни.

Командир, який не забезпечує дотримання військової дисципліни та не вжив заходів для її відновлення, несе встановлену законом відповідальність.

Планування об'єднаних операцій (бойових дій) з урахуванням гендерних підходів у діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій

Бойові дії під час збройних конфліктів завдають значної шкоди цивільному населенню, зокрема це призводить до загибелі, фізичних та/або психологічних травм, сексуального (гендерно-зумовлене) насильства, втрати (пошкодження) майна чи засобів до існування.

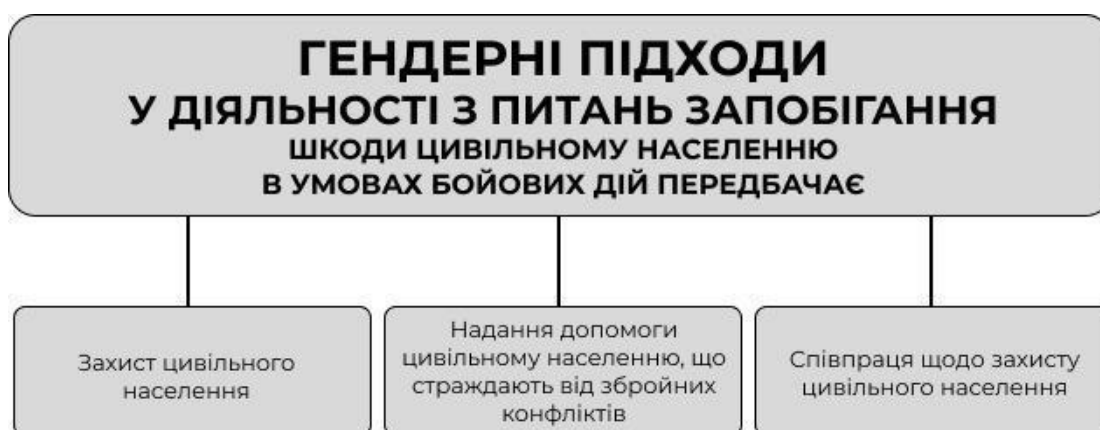
Натомість серед найбільш вразливих груп цивільного населення є діти і жінки. Адже діти є фактично беззахисними під час збройного конфлікту, а жінки почасти найбільше стають жертвами насильства.

Ураховуючи вищезазначене, при плануванні бойових операцій (бойових дій) важливою складовою прийняття військових рішень є дотримання умов реалізації захисту цивільного населення під час бойових дій, яке гарантуватиме відповідність цих рішень нормам і принципам міжнародного та національного законодавства.

У воєнний час основне завдання радників з гендерних питань полягає в тому, щоб консультувати командирів (начальників) з питань запобігання шкоди цивільному населенню. Радники з гендерних питань можуть, зокрема, надавати пропозиції до планування поточних операцій (бойових дій), а також операцій (бойових дій), що плануються, а також застосовувати свої знання під час вирішення інших питань у межах компетенції, які постають перед командиром.

Разом з тим, радник не може замінити командира, оскільки командир завжди зберігає одноосібне право та несе відповідальність під час прийняття рішення. Роль радника з гендерних питань обмежується наданням консультацій керівному складу під час ведення бойових дій, а також нарощування обстановки з гендерної точки зору.

В основу гендерних підходів у діяльності з питань запобігання шкоди цивільному населенню в умовах бойових дій покладено такі заходи:



Співпраця щодо захисту цивільного населення, яка включає:

- всі заходи, спрямовані на запобігання та зменшення (мінімізацію) негативних наслідків, які можуть виникнути через проведення операцій (бойових) дій, з метою захистити цивільне населення від завдання шкоди або такої загрози від учасників збройного конфлікту;
- співпрацю з відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування та представниками громадянського суспільства, зокрема, із правозахисними групами та організаціями;
- захист цивільного населення, який передбачає низку заходів, зокрема застосування сили, де це є доречним, для запобігання, припинення та реагування на ситуації, коли цивільні страждають від фізичного насильства або перебувають під загрозою фізичного насильства;
- передбачення заходів захисту цивільного населення у процесах планування та проведення операцій (бойових дій).

Надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройних конфліктів передбачає такі заходи:

- сприяння діяльності уповноваженим органам щодо захисту цивільного населення під час збройних конфліктів, які мають вживати всіх можливих заходів з надання допомоги цивільному населенню, що постраждало від збройного конфлікту з урахуванням стандартів Міжнародного протоколу із документування та розслідування сексуального насильства в умовах конфлікту;
- врахування вимоги Протоколу в частині сприяння підсиленню відповідальності за злочини в формі сексуального насильства в межах міжнародного права. Так важливо визнавати, що жінки, чоловіки, дівчата та хлопці можуть стати жертвами сексуального насильства. Проте, історичні та структурні нерівності, які існують між чоловіками та жінками, а також різні форми дискримінації за ознакою статі, яким піддаються жінки в усьому світі, сприяють тому, що жінки та дівчата більше за інших страждають від сексуального насильства в умовах конфлікту. Крім того, поширеність сексуального насильства по відношенню до дітей, зокрема, надзвичайно висока та може мати руйнівний вплив;
- усвідомлення, що допомога повинна надаватися з урахуванням потреб цивільного населення: дітей, жінок і чоловіків різних соціальних груп (молоді, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, осіб похилого віку, хворих, які потребують довготривалого безперервного лікування, особливо паліативних хворих, тощо).

Співпраця щодо захисту цивільного населення передбачає наступні заходи:

- спільно з уповноваженими органами щодо захисту цивільного населення планувати та виконувати завдання в питаннях надання гуманітарної допомоги та переміщення осіб, організувати обмін інформацією з питань захисту населення;
- державні органи (командування) мають надавати можливість цивільному населенню безпосередньо повідомляти про випадки завдання шкоди без можливих негативних наслідків для таких осіб. Жодну цивільну особу не може бути дискриміновано за ознаками релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Під час планування радник з гендерних питань військової організаційної структури, що веде операції (бойові дії), надає командирю (начальнику) консультації, поради, роз'яснення щодо:

- 1) меж застосування національного та міжнародного законодавства у рамках отриманого завдання;
- 2) порядку виконання заходів з питань запобігання шкоди цивільному населенню, дотримання підлеглими військовими організаційними структурами норм МГП щодо захисту цивільного населення, включаючи гендерні компоненти;
- 3) організації співпраці з відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування та представниками громадянського суспільства щодо захисту цивільного населення.

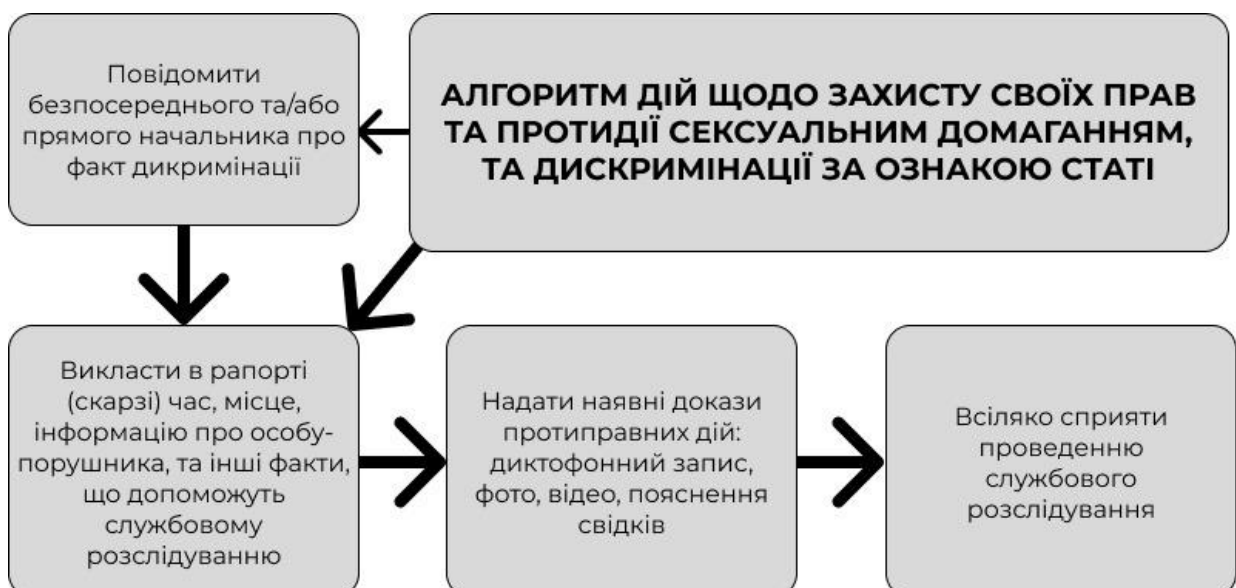
Під час ведення об'єднаної операції (бойових дій) у районі виконання бойових (спеціальних) завдань, радники з гендерних питань можуть також залучатися до:

- 1) заходів військово-цивільного співробітництва, направлених на захист, надання допомоги місцевому населенню;
- 2) роботи командира (начальника) з військово-цивільними (військовими) адміністраціями;
- 3) заходів, пов'язаних з компенсацією збитків, заподіяних цивільному населенню в районі ведення об'єднаної операції (бойових дій);
- 4) інших заходів, які визначено командиром (начальником).

Алгоритм реагування на правопорушення особою, що зазнала дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань під час виконання функціональних обов'язків.

Якщо військовослужбовцю стало відомо про загрозу чи факти порушення щодо прояву будь-якої форми дискримінації, насильства за ознакою статі, сексуального домагання, він (вона) повинен (повинна) негайно повідомити про це безпосереднього командира, командира вищого рівня (у разі необхідності та/або якщо кривдником є безпосередній командир).

Алгоритм дій щодо захисту своїх прав та протидії сексуальним домаганням та дискримінації за ознакою статі:



У порядку цивільного провадження постраждалій особі необхідно:

- зібрати докази, які підтверджують сексуальні домагання та/або настання негативних наслідків через відмову чи реагування на домагання (документи про притягнення до дисциплінарної відповідальності, звільнення, аудіозаписи, свідки вчинення сексуальних домагань і т. д.);
- зібрати докази звернення до командира (начальника) зі скаргами на сексуальні домагання;
- звернутись до суду з позовом про відшкодування шкоди, завданої сексуальними домаганнями;
- крім норм національного та міжнародного законодавства, позов слід обґрунтувати положеннями протоколу № 12 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, статті 26 Європейської соціальної хартії.

У порядку кримінального провадження постраждалій особі необхідно:

- проаналізувати такі дії на наявність ознак правопорушення, передбаченого статтею 154 (Примушування до вступу в статевий зв'язок) Кримінального кодексу України;
- подати заяву про вчинення кримінального правопорушення та внесення відомостей до ЄДРДР, звертати увагу слідчого та суду на те, що зобов'язання держави за Європейською конвенцією передбачають ефективне розслідування злочинів.

Розв'язання конфліктних ситуацій

На практиці досить часто можуть виникати ситуації нерозуміння або неприйняття певних норм та вимог законодавства щодо запровадження рівності жінок та чоловіків у ЗСУ, небажання військовослужбовців змінювати свою поведінку, позбутися стереотипів, що може спричиняти ряд конфліктних ситуацій.

Тож для успішного керівництва підлеглими командиром треба розуміти суть виникаючих конфліктів, причин їх появи, характер впливу на військовий колектив, знати способи врегулювання типових конфліктів.

Необхідними і достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність в суб'єктів військово-професійного взаємодії протилежно спрямованих мотивів чи суджень і навіть стан протиборства поміж ними.

З метою попередження можливих конфліктних явищ у військовому колективі командирам необхідно постійно враховувати та вивчати міжособистісні стосунки підлеглих. Це дасть змогу прогнозувати взаємини у військовому колективі й впливати на формування згуртованості особового складу підрозділу.

Загасання конфліктів може проходити по-різному:

- без втручання сторонніх;
- при повній пасивності самих учасників;
- за допомогою посадових осіб і колег на службі.

Найбільш ефективною, неодноразово перевіреною практикою розв'язання конфліктних ситуацій є наступна:

Вибір способу впливу на конфліктуючі сторони. Він вибирається залежно від уміння офіцера прогнозувати хід конфліктної ситуації і поведінку військовослужбовців в ній. Конфлікт може припинитися або відразу, або затухати поступово, супроводжуватися підвищеною або зниженою емоційністю, видозмінюватися або переростати в новий конфлікт. У кожному з цих випадків офіцер домагається повного примирення сторін з максимальним задоволенням взаємних домагань. Іноді конфлікт можна припинити шляхом взаємних поступок або усуненням розбіжностей. Якщо конфлікт зачіпає інтереси колективу, то доцільно за допомогою організованої думки спільно засудити одного або обох учасників конфлікту. Припинення конфлікту можна досягти шляхом тимчасового переведення одного з учасників в інший підрозділ.

Схема дій командира та гендерного радника у військовому колективі для вирішення конфлікту включає 13 кроків:



Модуль 6. Ефективні комунікації задля забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у Збройних Силах України

Тема 1. Гендерно чутливі комунікації як запорука сприятливого військового середовища

Комунікаційна складова діяльності гендерних радників та командирів підрозділів. Види комунікацій. Міжособистісне спілкування. Поняття гендерно чутливих комунікацій та важливість їх застосування. Приклади інтолерантних гендерних комунікацій. Використання фемінітивів. Принципи гендерно чутливих публікацій та виступів.

Тема 2. Інституційна культура в ЗСУ

Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища. Гендерна складова етики військовослужбовця. Міжнародний кодекс етичної поведінки для військовослужбовців і працівників (The NATO Code of Conduct), положення Статутів Збройних Сил України, що регулюють правила військової ввічливості і поведінки військовослужбовців, відповідальність за їх порушення. Вимоги доктрини публічного спілкування.

Тема 3. Як протистояти опору гендерному інтегруванню

Типові гендерні стереотипи та як їх долати. Види опору. Як побудувати діалог, переговори та переконати у важливості впровадження гендерного інтегрування та гендерно чутливих комунікацій. Як реагувати на комунікативну агресію.

Література:

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

Бондаренко Т. Ворогувати мовою: нетолерантність в українських інтернет-виданнях. 2017 <https://detector.media/infospace/article/126751/2017-06-04-voroguvaty-movoyu-netolerantnist-v-ukrainskykh-internet-vydannyakh/>

Військова навчально-методична публікація “Внутрішні комунікації військового лідера. Порадник для офіцерів та сержантів” розроблена робочою групою офіцерів Центру морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України. 2020.

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

Гендер для медій: [підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей] / [За редакції М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової]. Київ, 2017. 224 с. п. 4, р. II. 216 Бестік М. гендерне самооцінювання: [посібник для поліції, збройних сил та сектору юстиції]. Женева: ДКЗС, 2011. 57 с.

Доктрина публічного спілкування, ВКП 18-00(01).01

Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони, Еммікі Рус, Структура ООН Жінки. URL:

[http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20\(Institutional%20Culture\)%20EN_UK_FINAL.pdf](http://www.un.org.ua/images/documents/4688/Handout%20(Institutional%20Culture)%20EN_UK_FINAL.pdf) (дата звернення: 29.06.2020)

Методичний посібник з організації військових зв'язків з громадськістю. ВП 18-00(03).01. Київ, 2021. 353 с.

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / Олена Волобуєва, Алла В'яткіна, Світлана Ганаба та ін.

Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с. Етичний кодекс поведінки військовослужбовців щодо гендерної рівності .

Порадник для гендерних радників і радниць. ОБСЄ/БДІПЛ. 2022.

Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 29.12.2016 р. «Про Доктрину інформаційної безпеки України»; указ Президента України № 47/2017 від 25.02.2017 р. URL: <http://www.president.gov.ua/documents/472017-21374> (дата звернення:

Психологія і педагогіка військових колективів: навчальний посібник. / В. О. Ананьїн, В. В. Горлинський, О. О. Пучков, О. В. Уваркіна; за ред. В. О. Ананьїна ; ІСЗЗІ КПІ ім. Ігоря Сікорського, Київ Вид-во «Політехніка», 2021. 274 с.

Путівник гендерної інтеграції в Збройних Силах України. ОБСЄ. 2021

Словничок фемінітивів для прес-офіцерів та прес-офіцerek територіальних управлінь Державної служби України з надзвичайних ситуацій https://wicc.net.ua/media/Slovnyk_fem.pdf

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

Тема 1. Гендерно чутливі комунікації як запорука сприятливого військового середовища
Комунікаційна складова діяльності гендерних радників та командирів підрозділів. Види комунікацій. Міжособистісне спілкування. Поняття гендерно чутливих комунікацій та важливість їх застосування. Приклади інтолерантних гендерних комунікацій. Використання фемінітивів. Принципи гендерно чутливих публікацій та виступів.

КЛАСИФІКАЦІЯ ВНУТРІШНІХ КОМУНІКАЦІЙ ВІЙСЬКОВОГО ЛІДЕРА

За рівнями:

горизонтальні (командир роти – командир роти)

вертикальні (командир батальйону – командир роти)

діагональні (командир роти – начальник служби)

За стилем спілкування:

формальні (офіційні)

неформальні (особисті)

За суб'єктом спілкування:

міжособистісні (особа-особа)

групові (група-група)

публічні (звернення командира до всього особового складу)

організаційні (наказ командира по військовій частині)



За напрямком:

низхідні (командир взводу – сержанти)

висхідні (командир роти – начальник штабу батальйону)

За формою спілкування:

вербальні (словесні, голосом)

паравербальні (сила, темп, інтонації голосу)

невербальні (міміка, жести, постава)

За каналами спілкування:

усні

електронні

друковані (або письмові)

За способом доведення:

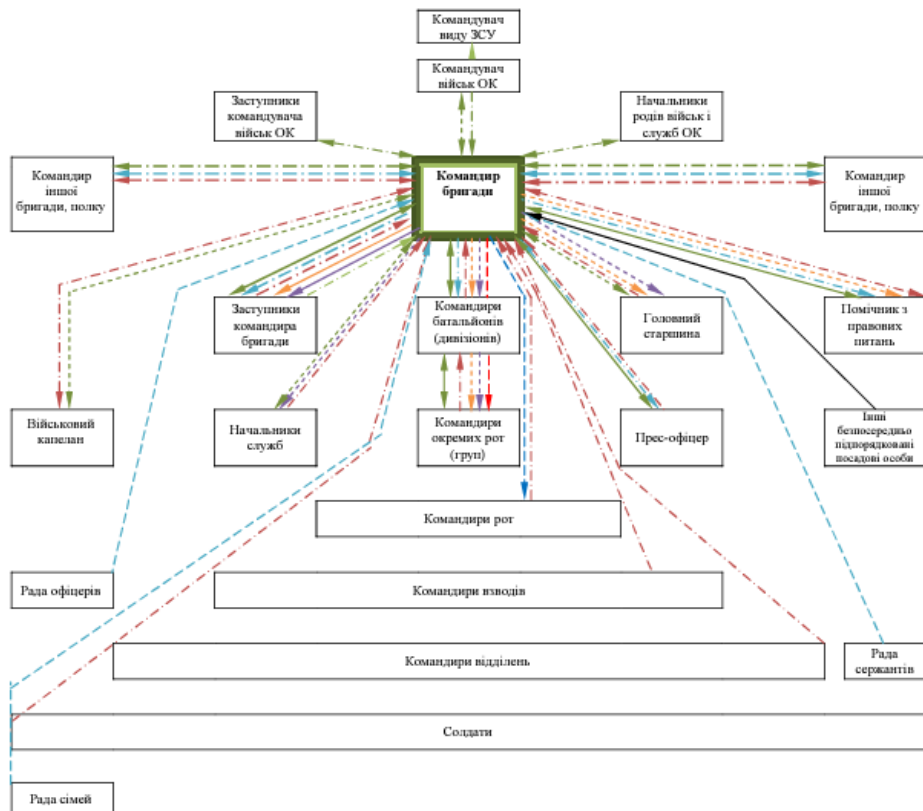
безпосередньо

опосередковано (за посередництва третьої особи)





ЯК МОЖУТЬ ВИГЛЯДАТИ ВНУТРІШНІ КОМУНІКАЦІЇ КОМАНДИРА БРИГАДИ



УМОВНІ ПОЗНАЧКИ	
За напрямками	
↔	прямий і зворотний зв'язок
→	односторонній зв'язок
За змістом	
— (green)	службові
— (blue)	загальні (громадські, суспільно-політичні, військової, технічної тощо)
— (red)	особисті
— (orange)	аналіз проведених дій
— (purple)	командирське (бойове, цільове) інформування
— (yellow)	навчання
— (brown)	підведення підсумків стану ВД
— (pink)	підготовка пропозицій за службових питань за напрямками відповідальності
— (grey)	додайте свої варіанти
За періодичністю	
— (solid)	щоденно
— (dashed)	щотижня
— (dotted)	щомісяця
— (dash-dot)	за потреби
— (long-dash)	додайте свої варіанти

Визначте інші критерії і розкрийте їх

Поняття гендерно чутливих комунікацій та важливість їх застосування

Виклики безпеці людини, суспільства і держави в сучасному світі істотно змінилися, зокрема акцент змістився у комунікативно-смыслову сферу. Саме з цих причин планування комунікацій має відбуватися так само, як і планування будь-якої іншої діяльності безпекових і державних інституцій. Розуміння такого стану справ поступово приходить і на державному рівні. Так, у Воєнній доктрині України і Доктрині інформаційної безпеки України зафіксовано поняття стратегічні комунікації – «скоординоване і належне

використання комунікативних можливостей держави – публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків із громадськістю, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави». Ключовими в наведеному визначенні є слова координація і комунікація. Саме створення та впровадження єдиної стратегії комунікацій безпекових інституцій визнається Воєнною доктриною України одним із шляхів формування національних оборонних спроможностей та необхідною передумовою ефективного розвитку СБО в сучасних умовах.

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

Довідково: В НАТО стратегічні комунікації розуміються як процес, а не як конкретний підрозділ. "Стратегічні комунікації НАТО - це процес, очолюваний безпосередньо керівниками, зосереджений на посиленні здатності Альянсу послідовно формулювати свої наративи, теми та повідомлення до зовнішньої та внутрішньої аудиторії". ("Військова концепція стратегічних комунікацій НАТО, МСМ-0085-2010").

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



На стратегічному рівні (рівні, на якому країна або група країн визначають національні та багатонаціональні цілі з питань забезпечення безпеки, а також застосовують національні

ресурси, зокрема ресурси інститутів СБО, для досягнення цих цілей) особливого значення набуває планування та координація гендерно чутливих комунікацій як на рівні державної, так і міжвідомчої взаємодії, включення цього питання у планувальні доктрини, політику, положення тощо.

Приклади інтолерантних гендерних комунікацій

Найчастіше мова ворожнечі зафіксована в медійних матеріалах, що присвячені **кільком темам**: російсько-українські відносини; внутрішньо переміщені особи (наслідок українсько-російського конфлікту); національність/етнічність; представники різних професій; люди з особливими потребами; мігранти без документів; тимчасово окуповані території; міжнародні відносини; релігія, а також жінки як окрема категорія.

Виокремлюють кілька випадків порушення етичних стандартів. **Цитування емоційно забарвлених висловів** політиків, представників владних органів, відомих громадських і культурних діячів, активістів та ін. Емоційним вважають мовлення, що насичене словами й висловами з яскраво вираженим емоційним забарвленням. Виявлені цитати, зазвичай, містять згрубіло-просторічну й лайливу лексику. Це породжує етичне питання: хто відповідальний за поширення й повторне оприлюднення агресивної конотації – автор висловлювання чи журналіст. Видання можуть самостійно цитувати героїв публікацій або ж подавати пряму мову з покликанням на інше інформаційне джерело

Для посилення емоційного впливу, нагнітання суспільного страху медійники цитують висловлювання, які містять погрози, залякування, прогнозують потенційні агресивні дії з чийогось боку. Емоційно забарвлені цитати найчастіше стають заголовками публікацій, концентруючи основне змістове наповнення й посилюючи увагу.

Деякі видання допускають **цитування матірньої лексики**, при цьому зрідка застосовують прийом пропускання літер і заміни трьома крапками. Таку лексику вживає не журналіст, а герой публікацій чи інтерв'юований. Приклади з вищезгаданих матеріалів: «Ну, зрозуміло, що віршик "Як правильно пиз..ить кацапа" на передовій сприймається емоційніше, бо ось він кацап, а ось так його треба пиз..ить» («Лівий берег», 01.11.16), «Идите в пи#ду, ушлепки!» («Цензор.нет», 18.11.16).

Мобінг (або цькування на роботі) – це дії роботодавців чи/та колег, які принижують честь і гідність інших працівників чи працівниць, їхню ділову репутацію, зокрема для того, аби змусити їх звільнитися з місця роботи, перейти в інший відділ тощо. Мобінг проявляється у формі психологічного, економічного тиску, через створення щодо колег напруженої, ворожої, образливої атмосфери, зокрема такої, що змушує їх недооцінювати свою професійну придатність, зокрема засобами електронної комунікації. Від мобінгу часто потерпають жінки. Наприклад, через знецінення та приниження докладених зусиль для виконання роботи, плітки, нерівноцінний розподіл оплати праці між жінками та чоловіками в колективі тощо. Жінкам можуть навмисне давати роботу з меншою складністю або пов'язану з канцеляристськими обов'язками, знецінюючи їхні знання та вміння. Це також може проявлятися у зневажливому ставленні колег, образах, які ґрунтуються на гендерній приналежності тощо. У грудні 2022 року набули чинності зміни до Кодексу законів про працю, що стосувалися заборони мобінгу. Зокрема тепер за мобінг передбачені штрафи, як і для працівників/ць, так і для роботодавців. Крім того, роботодавець може розірвати трудовий договір із тими, хто здійснює мобінг, а постраждалі від мобінгу також можуть розірвати трудовий договір із роботодавцем, який учинив мобінг або, навпаки, нічого не зробив, щоб його припинити.

Особливістю розуміння явища мобінгу у військовому дискурсі є також те, що тиск, цькування серед військовослужбовців часто пов'язують із поняттям «дідівщини», тому для військової галузі існує необхідність чіткого розмежування змісту понять «дідівщина» і

«мобінг». Дідівщиною вважають нестатутні відносини між військовослужбовцями, що ґрунтуються на неформальному ієрархічному поділі військовослужбовців за терміном служби. Ідеологічну основу дідівщини становлять традиції, обряди, що передаються від призову до призову. Часто (але далеко не завжди) такі традиції та обряди пов'язані з фактами приниження честі й гідності. Сам термін «дідівщина» не визначений на законодавчому рівні. Але існує поняття нестатутних взаємовідносин, за які військовослужбовці несуть відповідальність відповідно до Дисциплінарного статуту Збройних Сил України, Кримінального кодексу України, Кодексу України про адміністративні правопорушення. Проте поняття мобінгу не можна обмежувати тільки виявами т. зв. «дідівщини».

Ураховуючи відсутність чітких критеріїв визначення мобінгу та відповідальності за нього, можна стверджувати, що сьогодні основними правовими орієнтирами в запобіганні та протидії мобінгу у військовому колективі є Статут Збройних Сил України. При цьому доцільно зобов'язати командирів у процесі ознайомлення підлеглих із цими нормативними документами конкретизувати заявлені в них поняття поваги, честі та гідності, відповідальності та справедливості – тих цінностей, які мають бути визначальними у формуванні комунікативної поведінки в колективі. Комунікативні чинники протидії мобінгу у військовому колективі впливають з особливостей військового спілкування – його закритий характер (основними учасниками дискурсу є командир і підлеглий, тобто представники інституту армії), сувора ієрархія у спілкуванні (обов'язковість виконання наказу, команди, розпорядження), наказ як специфічний вид мовного впливу (він не передбачає обговорення), значно більша сила мовного впливу, ніж у цивільному колективі. На комунікативному рівні мобінг у військовому колективі може виявлятися у зловживанні наказом як видом мовного впливу; у застосуванні комунікативних стратегій домінування, конфронтації; у використанні комунікативних тактик примушування, погрожування, навішування ярликів, маніпулювання, дистанціювання або, навпаки, порушення особистісного простору. На мовному рівні індикаторами мобінгу можуть бути зловживання критикою, іронічно-зневажливий тон, грубо-просторічна лексика. Ефективність протидії

Нова редакція «Українського правопису»

закріпила правомірність вживаності іменникових суфіксів -к-, -иц-(я), -ин-(я), -ес, за допомогою яких від іменників чоловічого роду утворюються іменники на означення осіб жіночої статі.

Але в офіційно-ділову мову безпекових інституцій слова типу *командирка, полковниця, завідувачка, директорка* тощо не увійшли.

Сьогодні внесення змін, що формалізують офіційне вживання фемінітивів (іменників жіночого роду на позначення людини за професією, посадою чи видом занять, що є парними до іменників чоловічого роду), до установчих документів безпекових інституцій є нагальним стратегічним завданням, оскільки:

- 1** Визначає жінок як значущу соціальну (професійну) групу і підвищує їх видимість у професії;
- 2** Руйнує стереотипи, оскільки окреслює спектр сфер, де жінки визнані як професіоналки;
- 3** Мотивує жінок брати участь у нових професійних сферах.

мобінгу на комунікативному рівні залежить передусім від систематичності використання запобіжних засобів.

Чітка ієрархія відносин, визначена Статутами Збройних Сил України, передбачає використання комунікативної стратегії підпорядкування як однієї з основних у військовій комунікації. Проте через специфічні умови військового дискурсу – закритість, обов'язковість виконання наказів і розпоряджень – стратегія підпорядкування досить часто, на жаль, підміняється стратегіями домінування та конфронтації. Тому для запобігання мобінгу необхідним є чітке розмежування та усвідомлення відмінностей комунікативних стратегій підпорядкування і домінування, з подальшою відмовою від стратегії домінування, яка передбачає підкреслення особистої зверхності, переваги (Тому що я так сказав), а також від пов'язаної з нею стратегії конфронтації (Ти що, не зрозумів, хто тут головний?; Хто ти такий, щоб мені суперечити?!) на користь стратегії підпорядкування, яка передбачає орієнтування на нормативні документи (Тому що це передбачено Вашими обов'язками; Згідно з наказом міністра...). Так само дієвим у запобіганні мобінгу буде більш широке використання комунікативних стратегій співробітництва (Це наше спільне завдання; Ми разом подолаємо труднощі; Ви згодні, що так буде краще для всіх нас?) та ввічливості (Зробіть це, будь ласка; Пане курсант, Ви встигнете виконати це до 12 грудня?), оскільки вони сприяють згуртуванню колективу, формуванню поваги до кожного його учасника як до окремої особистості, яка має право на свої погляди та індивідуальні особливості.

Військовослужбовці-жінки також часто згадують про таке явище як мобінг. Оскільки у бойових підрозділах чоловіків абсолютна більшість, жінки, яким вдалося пробитися на посади бойових медиків, стрільців, снайперів, аеророзвідників, саперів губляться серед них.

Ярина Чорногуз, українська поетеса і військова

<https://uainfo.org/blognews/1699025034--zhinki-na-viyini-voyuyut-na-dva-fronti-paramedikinya-i-poetesa.html>

Тема 2. Інституційна культура в ЗСУ

Організаційна культура як основа гендерно-чутливого середовища. Гендерна складова етики військовослужбовця. Міжнародний кодекс етичної поведінки для військовослужбовців і працівників (The NATO Code of Conduct), положення Статутів Збройних Сил України, що регулюють правила військової ввічливості і поведінки військовослужбовців, відповідальність за їх порушення.

Організаційна культура як основа гендерно чутливого середовища

Для забезпечення ефективної реалізації гендерної політики в Збройних Силах України актуальним є питання оптимізації рівня організаційної культури для формування гендерно чутливого середовища в конкретному військовому підрозділі. Тому командирам (начальникам) та радникам/-цям з гендерних питань усіх рівнів необхідно розуміти гендерні проблеми, що надасть можливість значно підвищити ефективність виконання професійних завдань та уникнути типових проблем і конфліктних ситуацій. Водночас принциповою є необхідність урахування командиром особливостей функціонування підрозділу в умовах воєнного стану та активних бойових дій. У конкретних бойових умовах загальні соціальні фактори по-різному поєднуються зі специфічними умовами життя та діяльності окремої особистості й окремого військового та військової. Варто враховувати, що умови в середовищі ЗСУ є специфічними, оскільки це умови життя та діяльності військовослужбовців.

Існує певна проблема на рівні свідомості як постійного, так і змінного складу щодо сприйняття гендерних ролей у середовищі ЗСУ, де явно прослідковується наявність гендерних стереотипів, що негативно впливає на морально-психологічний клімат у підрозділах і, як наслідок, на ефективність виконання професійних завдань. Організаційна культура стосується цінностей і відображається у гендерній збалансованості персоналу, структурі управління, неформальних принципах та правилах щодо жінок та чоловіків на робочому місці тощо. Для командира підрозділу ЗСУ вкрай важливим є наявність сформованості високого рівня культури поведінки в гендерно чутливому середовищі, з огляду на те, що саме належний рівень її розвитку забезпечує наявність таких моральних основ, як:

- відповідальність (своєчасне та відповідальне виконання своїх обов'язків і моральних вимог, вимогливість до себе та інших, активні та ініціативні дії, повага до прав і свобод, допомога і підтримка підлеглих, зокрема й у реалізації особистісних можливостей і здібностей);
- справедливість як чесність і чистосердечність у взаєминах, правдивість, об'єктивність в оцінюванні себе та інших, самокритичність, доброзачесність;
- повага людської гідності, шана до людини, ставлення до іншого як до унікальної особистості.

Командирам та гендерним радникам також необхідно враховувати, що важливим показником міжособистісних відносин у гендерно чутливому середовищі є рівень згуртованості підрозділу, навчальної групи. Ефективність спільної діяльності членів підрозділу забезпечується цілою низкою психологічних факторів, найважливішим з яких є мотиваційний, тобто ціннісно-орієнтований. Однією із основних соціально-психологічних умов ефективного впливу цієї спільності на розвиток особистості кожного окремого індивіда, формування його чи її мотиваційної сфери є оптимізація міжособистісних взаємин між жінками та чоловіками.

Спостереження за тим, що керівники поводяться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховуючи їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу підлеглих ставитися до людей обох статей однаково. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть виступати прикладом для підлеглих жінок. Крім того, вони можуть бути не лише наставницями, а й демонструвати, що жінки також можуть досягти успіху на військовій службі.

**Командир підрозділу –
рольова модель для наслідування підлеглими**

Як приклади для наслідування, командири (як чоловіки, так і жінки) у ЗСУ, які бажають сприяти розвитку інклюзивних та шанобливих культур, повинні **УТРИМУВАТИСЬ** від поведінки, яка несе у собі неправильне повідомлення та створює вороже робоче середовище, а саме:

- висловлення жінконенависницьких або неприпустимих жартів, які вказують на перевагу однієї статі над іншою, висміюють уявлення про жіночність, ставлять під сумнів маскулітність певних чоловіків або передають відверто сексуальний зміст чи посилання;

- звернення до колег чоловічої або жіночої статі із вживанням жінконенависницьких/чоловіконенависницьких, непрофесійних та знебарвлених слів, наприклад, «рідна», «солоденька», «красуня», «дівчино», «хлопцю», «пацан» тощо;
- поведінка «недоречного лицарства», що знижує професійну довіру до жінок, вказуючи на те, що вони слабкі або потребують «захисту»; недоречні коментарі або коментарі із сексуальним підтекстом щодо вигляду чоловіків або жінок;
- показ зображень із вмістом сексуального характеру (на екранах, предметах тощо), гучне прослуховування радіопередач або музичних композицій з текстом відверто сексуального характеру, участь у діях, що мають сексуальне спрямування і впливають на умови роботи інших осіб.
- ураховуючи ієрархічний характер установ безпеки, важливо, щоб кожен/кожна учасник/учасниця системи підпорядкування показував/ла власним прикладом повагу до принципу гендерної рівності.

Командири всіх рівнів повинні знати, що їхня поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів їхніх команд: чоловіків та жінок. Особи, що обіймають керівні посади, повинні не тільки утримуватися від жінконенависницьких/чоловіконенависницьких та неприйнятних дій (таких, як перелічені вище), а й рішуче реагувати на будь-яку таку поведінку їхніх підлеглих.

Важливо надати чітке послання, що жінконенависницькі, чоловіконенависницькі та нешанобливі коментарі або поведінка суперечать цінностям установи та є неприпустимими.

Система успішного формування гендерно чутливого середовища повинна забезпечувати гендерний аналіз індивідуальних якостей членів підрозділу (групи), оцінювання соціально-психологічного клімату, дослідження умов, у яких здійснюється їхня діяльність, визначення шляхів підвищення ефективності функціонування підрозділу як групи, а також методів і засобів управління груповими процесами, розробку пропозицій і рекомендацій щодо управлінських впливів на групи та оцінювання їх ефективності.

Гендерна складова етики військовослужбовця

Основою будь-якого вчинку, будь-якої соціальної дії та взаємодії завжди є базові для людини морально-етичні цінності, які є основою формування особистості особового складу в СБО. Тому завданням цього підрозділу є визначення морально-етичного контексту всіх практик службової та службово-бойової діяльності СБО. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України – це сукупність морально-етичних норм, які визначають ціннісну орієнтацію світогляду офіцера і принципово регламентують його чи її стосунки із соціальним оточенням, службову та громадську діяльність. В основі Кодексу лежить принцип рівності всіх офіцерів, незалежно від звання і посади. Головну його ідею можна сформулювати кількома словами: офіцер Збройних Сил України повинен бути прикладом чесного й сумлінного виконання своїх службових обов'язків, служіння Батьківщині, дотримуватись принципу поваги до честі і гідності всіх військовослужбовців без винятку. Принциповим є те, що Кодекс визначає саме норми поведінки, а не відповідальність за їх порушення і не є механізмом розв'язання конкретних проблемних ситуацій. Разом з тим, важливими його функціями є: орієнтація офіцера на певний спосіб життя, стиль поведінки; впровадження в життя загальнолюдських, військових цінностей та формування на їх основі людини XXI століття як патріота, професіонала; утвердження поваги, довіри, відповідальності у взаєминах офіцерів. Дисциплінарний статут ЗСУ розповсюджується на ДПСУ та НГУ та є гендерно нейтральним. Необхідним є внесення до дисциплінарних статутів положень щодо

недопущення дискримінації та сексуальних домагань на робочому місці і важливість реагування на такі випадки в СБО.



Тема 3. Як протистояти опору гендерного інтегрування

Типові гендерні стереотипи та як їх долати. Види опору. Як побудувати діалог, переговори та переконати у важливості впровадження гендерного інтегрування та гендерно чутливих комунікацій. Як реагувати на комунікативну агресію

Типові гендерні стереотипи та як їх долати

Вже зрозуміло, що врегулювати глибокі гендерні питання в суспільстві самими лише законами складно. Водночас, гендерні стереотипи й упередження змінюються в процесі отримання нової інформації та спілкування. Тому вміння вести переговори грає важливу роль у роботі радників/-ць із гендерних питань. Така навичка сприяє не лише ефективній руйнації шкідливих стереотипів, але й, водночас, зростанню довіри до самого інституту радників з гендерних питань.

Види опору (деструктивні комунікативні дії)

Деструктивна дія	Маркери	Як ідентифікувати
Утиск	<ul style="list-style-type: none"> Має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для людської гідності особи, а також/ або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, наприклад, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію; ✓ образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо, жарти, анекдоти; ✓ публічне поширення (зокрема в межах спільного робочого простору) сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур і т.д.);

	<ul style="list-style-type: none"> поведінка має на меті або має своїм результатом пониження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку 	<ul style="list-style-type: none"> образливі жести сексистського або ксенофобного характеру; ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо; акти фізичної агресії та насильства.
Підбурювання до дискримінації	«Вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/ або групи осіб за їх певними ознаками»	<ul style="list-style-type: none"> надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонена дискримінація; публічне поширення вказівок, наказів, інструкцій і закликів, тобто в присутності інших людей або адресування лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати; поширення вказівок, наказів, інструкцій або закликів у письмовій або усній формі, а також підбурювання до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма вказівка) або опосередковано (розповсюдження друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними
Пособництво в дискримінації	«Будь-яка свідомо допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації»	<ul style="list-style-type: none"> ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльність агресора, якому третя сторона надає певну допомогу, що призводить до дискримінації у забороненій формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою; надання свідомо або добровільно третьою стороною допомоги, тобто розуміння своєї ролі в ухваленні рішень, вчиненні дії або бездіяльності, які мають на меті дискримінацію; усвідомлення третьою стороною дискримінаційного наміру або передбачення дискримінаційного результату рішень.

Що робити, якщо під час комунікації ви зіштовхнулись із сексистськими жартами чи з іншими проявами мови ворожнечі?

Звісно, особа, котра боротиметься з мовою ворожнечі, мусить набратися сміливості, адже скоріш за все, не всім подобатиметься її принципова позиція. Водночас, візьміть на озброєння для себе правило: «Сексистський жарт ніяк не характеризує мене (якщо ви жінка) чи жінок загалом. Проте він промовисто характеризує того, хто його висловлює!»

Поради

- 1) Навчіться ідентифікувати мову ворожнечі.
- 2) Заявляйте відразу про те, що вам не подобається певний вислів, називайте його відповідно (сексистський чи расистський жарт, шкідливий стереотип чи прояв дискримінації). Просіть більше його не вживати.
- 3) Відкрито пропонуйте пояснити, що саме мала на увазі людина, використовуючи шкідливий стереотип чи жартуючи? Якими даними керується? Часто такий спосіб реагування спантеличує співрозмовника і змушує його усвідомити безглуздість власних висловів.

4) Ініціюйте й організуйте просвітницькі заходи для формування високої культури спілкування і протидії мові ворожнечі.

Як побудувати діалог, переговори та переконати у важливості впровадження гендерного інтегрування та гендерно чутливих комунікацій

Звісно, слід бути готовими до того, що супутниками змін, зокрема впровадження гендерної рівності в ЗСУ, будуть стрес і конфлікти. Але і конфлікт є неминучою і корисною частиною життя. Ініціюючи прогресивні зміни, радники/-ці часом мусять наштовхуватись на супротив, як із зовні, так і всередині структур, де вони виконують свої функції. Заходи з розробки гендерного портрету підрозділу, дотримання гендерного балансу в кадрових призначеннях, міжвідомча та внутрішньовідомча координація, впровадження гендерних підходів – ці та схожі питання радники вирішують через переговори, часто непрості.

Тож без уміння застосовувати гнучкий підхід, лишаючись на принципових позиціях, не обійтись. Робота радників є справою шляхетною і вимагає стійкості, професіоналізму та невпинної готовності до дискусії.

Якщо порівняти переговори з політичними практиками – конфліктами, консультаціями, суперечками – відразу стає зрозуміло, що переговори відрізняються вираженим процесуальним аспектом. Саме за допомогою переговорів люди встановлюють ділові зв'язки, укладають угоди, координують спільну діяльність різних суб'єктів, вирішують конфлікти й розпочинають нові проекти.

Якщо маєте сумніви щодо наявності сексизму у спілкуванні, радимо вправу – дзеркало. Англійською – reversibility test. Застосовуєте до жарту ніби дзеркало, замінивши слово «жінка» на «чоловік». Текст має нормальний вигляд – отже, все гаразд. Якщо ні, значить, десь є вияв сексизму.

Після переговорів корисно здійснити невеликий аудит ситуації та досягнених домовленостей (*Чи всього, чого ми хотіли на початку, ми зараз досягли? Які документи укладено? Що можна було зробити краще? Чи був ефективнішим обраний підхід? Чи відбувалися переговори в «трикутнику»?)*

Якщо переговори не досягли мети, пам'ятайте – завжди можна повернутися до них знову!

Може здаватися, що в переговорах слід бути жорстким, тиснути й демонструвати коронні прийоми. Але коли переговори розпочинаються з таким налаштуванням, виходить лише гірше. Сьогодні переговори вже не про домінування, а про вибудову взаємовигідних стосунків.

Існує 5 стратегій у переговорах: агресивний стиль, поступництво, пристосування, компроміс, співпраця (або Гарвардські переговори). Сьогодні найпопулярнішою в діловому світі є стратегія, що її розробила Гарвардська школа. Такий підхід у професійному середовищі перемовників називають “WIN-WIN”, коли виграють усі. Це так звана «гра в довгу», коли партнери націлені на дальшу співпрацю. Стратегія полягає в тому, аби вирішувати проблеми, виходячи з суті, а не торгуватися з приводу позицій.

Підходи в переговорах бувають м'які, жорсткі та принципові, залежно від позиції учасників щодо процесу та відносно іншої сторони. Якщо стисло, то в м'якому підході учасники ніби друзі, в жорсткому – суперники, в принциповому – партнери, що спільно розв'язують завдання.

Але яку б стратегію та підхід ви не обрали, пам'ятайте, що переговори – це керована комунікація.

Як реагувати на комунікативну агресію?

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» пропонує визначення понять «дискримінація», «непряма дискримінація» та «утиск» (див. модуль 1). Істотною складовою дискримінації та утиску є комунікативна агресія – дії одного з комунікаторів, що мають на меті отримання переваг статусного, особистого, ділового, психологічного або іншого характеру. Комунікативна агресія базується на порушенні комунікативних норм та ігноруванні комунікативних принципів співробітництва та взаємодії, а також принципу ввічливості. На підставі закону формуються маркери деструктивних комунікативних дій утиску, підбурювання до дискримінації та пособництва в дискримінації, узагальнення яких подано в таблиці нижче. Ці дії можуть проявлятися у будь-якому колективі, зокрема, і у військовому підрозділі. Завдання командира та радника з питань гендерної рівності організувати превентивні заходи на випередження таких деструктивних дій, на набуття навичок підлеглими підрозділу ідентифікувати такі дії та вміло реагувати, виходити з конфлікту, а не поглиблювати.

Психологи рекомендують кілька простих прийомів, які допоможуть приборкати гнів, попередити агресивну поведінку та вийти із агресивної комунікації.

Відійди

Іноді кращий спосіб перестати відчувати гнів – фізично віддалитися від джерела подразнення. Коли відчуваєте, що хтось своєю поведінкою або розмовами викликає у вас мало не бажання вдарити їх, просто відійдіть від нього. Краще на свіже повітря. Це дасть можливість заспокоїтися. Можна пояснити: «Поговоримо за 15 хвилин».

Зміни кут зору

Часто ми відчуваємо роздратування в процесі спілкування з іншими людьми. Коли опонент не приймає нашу точку зору, стоїть на своєму і всі аргументи скінчилися – ми відчуваємо гнів. Насправді, ми просто відчуваємо слабкість і це нас дратує. Подивіться на проблему очима іншої людини. Забудьте про свої аргументи. Це допоможе вам зрозуміти, чому бесіда будується на конфронтації. І, можливо, замість вибуху агресії, ви прийдете до взаємної згоди.

Зроби вдих

Часом ми не можемо просто так впоратися з гнівом. Але ми можемо скористатися паузою. Для цього необхідно зробити кілька повільних глибоких вдихів. Видих повинен бути вдвічі довшим за вдих. Зробіть так кілька разів і ви відчуєте, як гнів відступає.

Говори відкрито

Всі ми любимо залишати на потім неприємні розмови. І тоді негативні емоції накопичуються, щоб потім вибухнути. Не робіть цього. Говоріть тоді, коли необхідно.

Візьми гантелі

Доведено, що фізичні вправи здатні пом'якшити гнівний настрій. Все завдяки тому, що під час фізичних тренувань у крові зменшується рівень гормонів стресу та стимулюється виробіток гормонів радощів.

Поміняй «мінус на плюс»

Перетворіть свій гнів у позитивну енергію! Зрештою, ця емоція дана нам природою не просто так. Лютя додає фізичної сили. Коли відчуваєте, що рівень агресії досяг критичного рівня – попросуйте білизну, розберіть полиці зі старими речами, займіться творчістю.

Не піддавайся на провокації

Потрібно розвинути в собі таку якість, як врівноваженість. Які слова можуть вивести вас із себе? Продумайте спокійні і виважені відповіді на ці слова-подразники. Кожна людина, що відчуває агресію, повинна підібрати для себе спосіб, завдяки якому зможе розлучитися з негативними емоціями.

Як НЕ МОЖНА діяти під час спалаху гніву, агресії та конфлікту

Підвищувати голос, використовувати загрозливий тон, крик.

Використовувати владу («Буде так, як я скажу»), непохитне наполягання на своїй правоті.

Сарказм, глузування, висміювання і передражнювання.

Використовувати фізичну силу.

Втягувати в конфлікт сторонніх людей.

Вдаватися до покарання або погроз покаранням.

Використовувати узагальнення типу: «Ви всі однакові», «Ти, як завжди ...», «Ти ніколи не ...»

Модуль 7. Гендерний аспект у контексті демократичного-цивільного контролю над Збройними Силами України та діяльність міжнародних організацій з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Тема 1. Діяльність суб'єктів демократичного-цивільного контролю над ЗСУ стосовно впровадження гендерної рівності

ДЦК як основний принцип будівництва ЗСУ. Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, Міністерство оборони України, суди, організації громадянського суспільства, медіа

Тема 2. Форми та механізми ДЦК над ЗСУ з питань гендерної рівності

Моніторинг, парламентські та комітетські слухання, вивчення громадської думки, діяльність громадських рад, гендерно-правова експертиза, судові рішення, консультації з громадськістю, журналістські розслідування

Тема 3. Діяльність міжнародних організацій стосовно впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності у ЗСУ

Діяльність структури ООН Жінки в Україні. Представництво НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО та Офіс зв'язку НАТО. Діяльність проєктів ОБСЄ з гендерного інтегрування в Україні

Література:

Закон України «Про національну безпеку України»

Дегтярьов Д.О. Форми Демократичного цивільного контролю над силами оборони України. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2021.

Тушко, К., Мірошніченко, А., & Олешко, Д. (2022). ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕМОКРАТИЧНОГО ЦИВІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*, (3), 138-144. <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2021.3.19>

Путівник гендерної інтеграції в Збройних Силах України. ОБСЄ. 2021.

Реформа демократичного цивільного контролю над Збройними Силами та іншими військовими формуваннями в Україні: наступні кроки Авторський колектив: Ігор Козій, військовий експерт ІЕАС Леонід Поляков, незалежний військовий експерт. Інститут Євро-Атлантичного співробітництва Київ 2018 https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/DZK_IEAC.pdf

Тема 1. Діяльність суб'єктів демократичного-цивільного контролю над ЗСУ стосовно впровадження гендерної рівності

ДЦК як основний принцип будівництва ЗСУ. Верховна Рада України, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Кабінет Міністрів України, Міністерство оборони України, суди, організації громадянського суспільства, медіа

ДЦК як основний принцип будівництва Збройних Сил України

Збройні Сили України не є структурою абсолютно закритого характеру, вони відповідно до закону мають дотримуватися принципу відкритості, гласності та демократичного контролю.

Демократичний цивільний контроль є одним з найважливіших принципів демократичної держави та одним із основних напрямів державної політики у сфері забезпечення національної безпеки України. Він гарантує, що Збройні Сили не становлять загрози безпеки держави та не використовуються для порушення прав людини.

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”*).

Цивільний контроль здійснюється за принципами верховенства права, законності, підзвітності, прозорості, ефективності та результативності.

Сучасна система демократичного цивільного контролю в Україні складається:

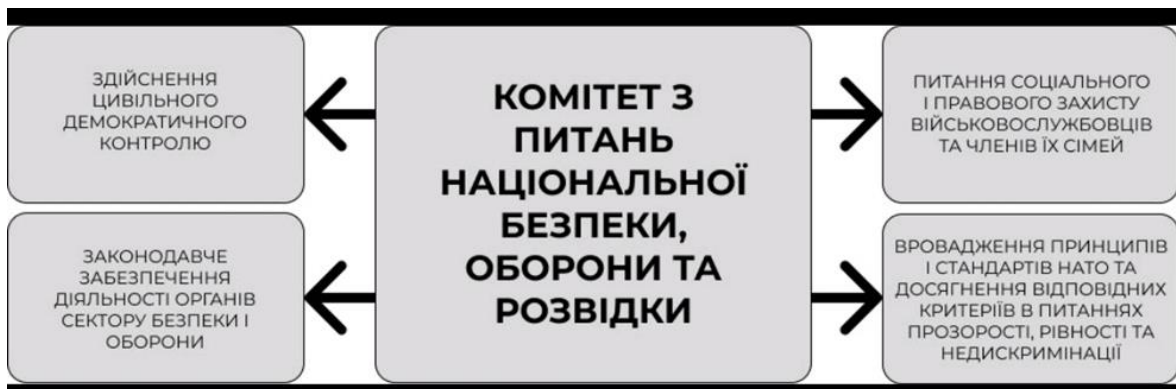


Верховна Рада України

Права і свободи людини і громадянина, гарантії цих прав і свобод, основи соціального захисту громадян визначаються виключно законами України (*пункти 1,6 частини першої статті 92 Конституції України*).

Верховна Рада України як єдиний законодавчий орган країни наділена низкою повноважень та функцій для забезпечення відповідних прав і свобод громадянина.

До предметів відання Верховної Ради України віднесено (*Постанова Верховної Ради України від 23.02.2023 року №2929-IX*):



Чому гендерні аспекти важливо враховувати при здійсненні ДЦК?

- оскільки парламент враховує гендерні аспекти (тобто відмінності в потребах безпеки, характерні для чоловіків, жінок, юнаків і дівчат), він тим самим підсилює контроль над Сектором безпеки та оборони України (СБО);
- контроль з урахуванням гендерних 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;
- облік гендерних аспектів у процесі парламентського контролю над СБО може сприяти створенню відповідальної, ефективної, справедливої політики в області безпеки і інститутів СБО, які проводять таку політику.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює парламентський контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина (ст. 101 Конституції України), який має право звертатися за захистом своїх прав до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (ст. 55 Конституції України).

Підсилила статус інституції Уповноваженого на міжнародній арені реакредитація у 2019 році зі статусом А, що є найвищим статусом відповідності Принципам ООН, які стосуються статусу національних установ, які займаються заохоченням і захистом прав

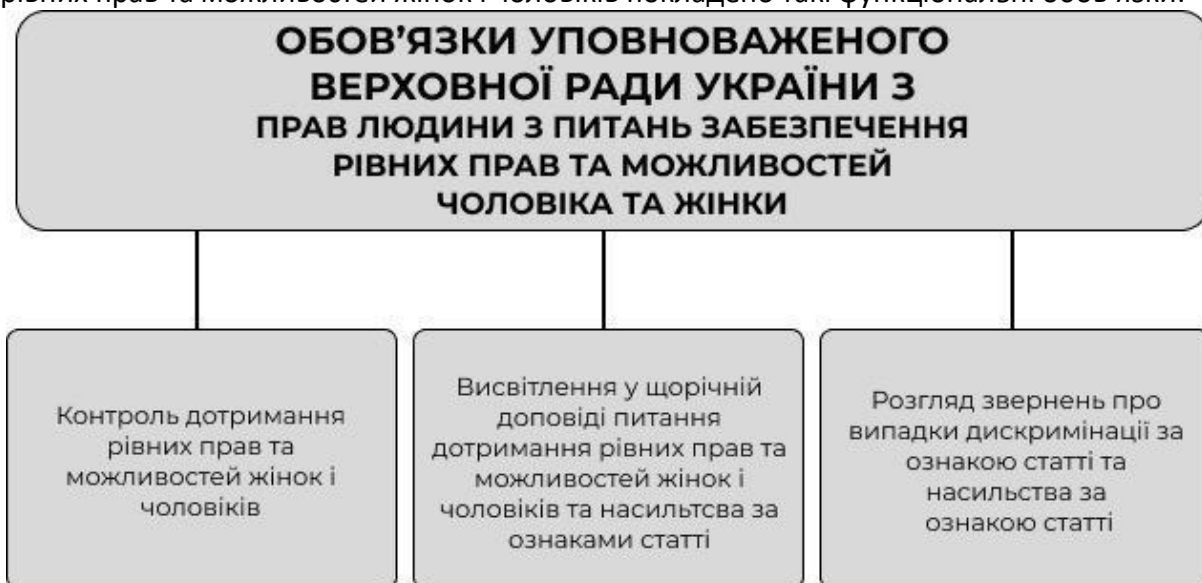
людини (*Паризькі принципи*). Зазначений статус надав право голосу Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини на щорічних засіданнях Глобальної мережі інституцій з прав людини (*GANHRI*) та Ради ООН з прав людини на наступні п'ять років. Діяльність інституції регулюється відповідним Законом України "Про Уповноваженого Верховної Ради України" №274-VI від 15.04.2008 року із крайніми змінами №2849-IX від 13.12.2022.

На сьогодні, одним стрижневих напрямків своєї діяльності Уповноважений виділяє діяльність у секторі безпеки та оборони, зокрема, захист прав та перевірку дотримання прав військовослужбовців, та членів їхніх сімей.

Напрямки діяльності Уповноваженого:



На Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладено такі функціональні обов'язки:



Кабінет Міністрів України

У системі органів виконавчої влади вищим органом у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є Кабінет Міністрів України, чийм розпорядженням від 14.02.2018 № 90-р призначено Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, на

якого покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Міністерство соціальної політики України в структурі інституційного механізму формування та реалізації гендерної політики виконує роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Міністерство оборони України

На Міністерство оборони України покладено завдання стосовно координації і реалізації в Збройних Силах України діяльності, спрямованої на встановлення системи правових і соціальних гарантій, що забезпечують реалізацію конституційних прав і свобод, задоволення матеріальних і духовних потреб військовослужбовців.

Відповідно до пункту 3 Положення до основних завдань Міністерства оборони України віднесено в тому числі (пункт 3 "Положення про Міністерство оборони України", затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 листопада 2014 р. № 671):



Структурні підрозділи Міноборони, Збройних Сил України, що здійснюють діяльність стосовно дотримання прав та свобод військовослужбовців в умовах воєнного стану, стосовно впровадження гендерної рівності:

Управління гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України :

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідація дискримінації за ознакою статі;
- розробка та супровід внесення змін до проектів законів, інших нормативно-правових актів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, у Міноборони, Збройних Силах та Державній спеціальній службі транспорту.

Головне Управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України (Управління соціального супроводу):

- організація безперервної взаємодії з органами виконавчої влади в частині удосконалення нормативно-правової бази соціального захисту і реалізації соціальних гарантій військовослужбовців та членів їх сімей, робота з

громадськими організаціями, в тому числі з питань забезпечення рівності жінок та чоловіків, які проходять військову службу;

- моніторинг соціальних процесів у Збройних Силах України (за вертикаллю доповідей, донесень з підлеглих органів військового управління та військових частин, через мережу Call-центрів ЗС України, роботу зі зверненням громадян на всіх рівнях військового управління, організацію соціологічних досліджень);
- оперативне реагування щодо випадків соціальної напруги серед особового складу, пов'язаної з порушенням його прав і свобод;
- робота з сім'ями військовослужбовців (за стандартами НАТО Stanag 2565 "Сімейна готовність" в ході застосування та підготовки військових частин);
- організація та координація Call-центрів ЗС України, аналіз їх роботи;
- надання соціальних послуг військовослужбовцям (консультаційних, посередництва, представництва інтересів, соціальної адаптації, соціальної реінтеграції, реабілітації силами соціальних представників структур морально-психологічного забезпечення ЗС України, у взаємодії із соціальними представниками Мінсоцполітики та органів місцевого самоврядування);
- робота щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок у ЗС України, реалізація гендерної політики, протидія насильству за ознаками статті, координація діяльності гендерних радників, організація їх підготовки.

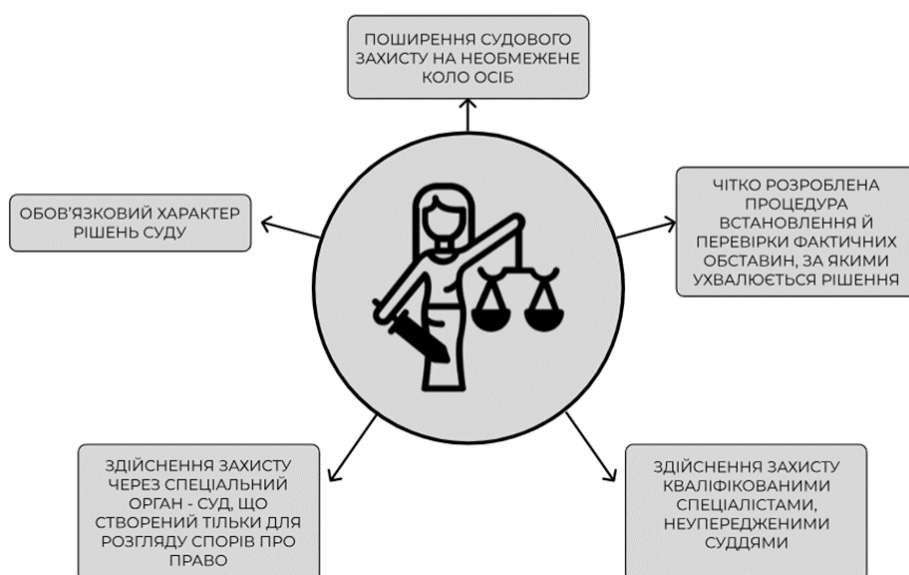
Судова влада України

Права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право будь-якими, не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань (ст. 55 Конституції України).

Всі права та законні інтереси і свободи військовослужбовця також можуть бути захищені в судовому порядку, шляхом подання позовної заяви, зокрема і в умовах воєнного стану.

Слід зазначити, що перевагами судового захисту для військовослужбовця є наступні:

ПЕРЕВАГИ СУДОВОГО ЗАХИСТУ ДЛЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ



Зважаючи на зазначене, судова практика судів першої інстанції стосовно дотримання прав і свобод військовослужбовців свідчить, про прийняття ними обґрунтованих і законних рішень, якими поновлено суб'єктивні права військовослужбовців, які зверталися до суду, в тому числі з питань *гендерної рівності*.

Судами виносилися рішення про видачу обмежувального припису. Цей спосіб захисту передбачений ст. 21/5 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків”. Постраждала особа або її представник мають право звернутися до суду із заявою про видачу обмежувального припису. Обмежувальним приписом встановлюються один чи декілька таких заходів тимчасового обмеження прав кривдника або покладення на нього таких обов'язків:

- перебування в місці спільного перебування з постраждалою особою;
- наближення на визначену відстань до місця перебування, навчання, роботи, інших місць частого відвідування постраждалою особою;
- особисто і через третіх осіб розшукувати постраждалу особу, якщо вона за власним бажанням перебуває у місці, невідомому кривднику, переслідувати її та в будь-який спосіб спілкуватися з нею;
- ведення листування, телефонні переговори з постраждалою особою або контактувати з нею через інші засоби зв'язку особисто і через третіх осіб.
- Рішення про видачу обмежувального припису або про відмову у видачі обмежувального припису приймається на підставі оцінки ризиків. Обмежувальний припис видається на строк від одного до шести місяців.

Громадські організації та об'єднання

Станом на грудень 2023 року в Україні зареєстровано понад 100 громадських організацій, які займаються захистом прав військовослужбовців.

Вони відіграють важливу роль у захисті прав військовослужбовців в Україні, є незалежним від держави механізмом контролю за дотриманням прав військових та захисту їхніх прав у разі порушення.

Діяльність громадських організацій та волонтерських рухів, які займаються захистом прав військовослужбовців спрямована на:



Одночасно, з початком російсько-української війни, тобто з 2014 року, посилилась активність жіночих організацій та рухів. Це обумовлено низкою соціальних та правових аспектів, як-то: збільшення жінок у лавах військових формувань, впровадження гендерних

принципів у законодавчих та нормативних актах, що наближають українське законодавство до європейського, та інші.

Згідно з онлайн-опитуванням жіночих громадських організацій з метою оцінки організаційної спроможності жіночих організацій, проведеним Пактом у партнерстві з ВГО "Центр "Розвиток демократії" та МБФ "Українська фундація громадського здоров'я" в рамках проекту "Жінки України: залучені, спроможні, незламні", який впроваджується за підтримки Міністерства закордонних справ Канади у серпні 2019 році, було зафіксовано 248 дієвих жіночих організацій, які дали відповідь. 248 організацій надали про себе інформацію через онлайн-форму, яка була верифікована за критерієм відповідності діяльності неурядових організацій сферам (1) захисту прав жінок, (2) надання послуг жінкам та дівчатам і (3) просування гендерної рівності. В результаті верифікації лише 212 організацій потрапили в базу дослідження. З них 182 організації займаються адвокацією прав, а 192 організації займаються питанням гендерного інтегрування. Зважаючи на повномасштабне вторгнення, на жаль, в ході проведення моніторингу актуальної інформації щодо кількості життєздатних жіночих організацій, зокрема тих, що займаються захистом прав військовослужбовців на даний момент, не було можливим встановити.

Проведений у жовтні 2023 року моніторинг засвідчив, що в Україні діють принаймні понад 20 жіночих організацій національного рівня, які займаються захистом прав військовослужбовців як жінок, так і чоловіків. Серед основних можна назвати такі:

- ГО "Жіночий ветеранський рух";
- ГО "Інститут гендерних програм";
- ГО "Громадський Рух "Жіноча Сила України";
- ГО "Рада дружин та матерів захисників України "Жінки зі сталі";
- Асоціація жінок-юристок України "ЮрФем";
- ГО "Український жіночий конгрес";
- Соціальна ініціатива Arm Women Now;
- Всеукраїнська ГО "Національна рада жінок України";
- ГО "Організація солдатських матерів України";
- ГО "Об'єднання дружин і матерів Захисників України";
- ГО "Жіночий ветеранський рух".

Слід зазначити, що жіночі організації, які займаються захистом прав військовослужбовців, є важливим партнером держави у забезпеченні дотримання прав військовослужбовців. Ці організації об'єднані спільними цілями та завданнями, а саме:

- захист прав військовослужбовців як чоловіків, так і жінок, від порушень з боку держави та інших суб'єктів;
- моніторинг дотримання прав військовослужбовців в Україні;
- аналітична та адвокаційна діяльність серед органів влади щодо внесення відповідних змін у чинне законодавство;
- надання інформаційної правової та консультативної допомоги військовослужбовцям, що стосується їхніх прав та порушення їхніх прав;
- надання гуманітарної допомоги та допомога в отриманні належної медичної допомоги військовослужбовцям;
- освіта та просвітницька діяльність щодо прав військовослужбовців, зокрема жінок.

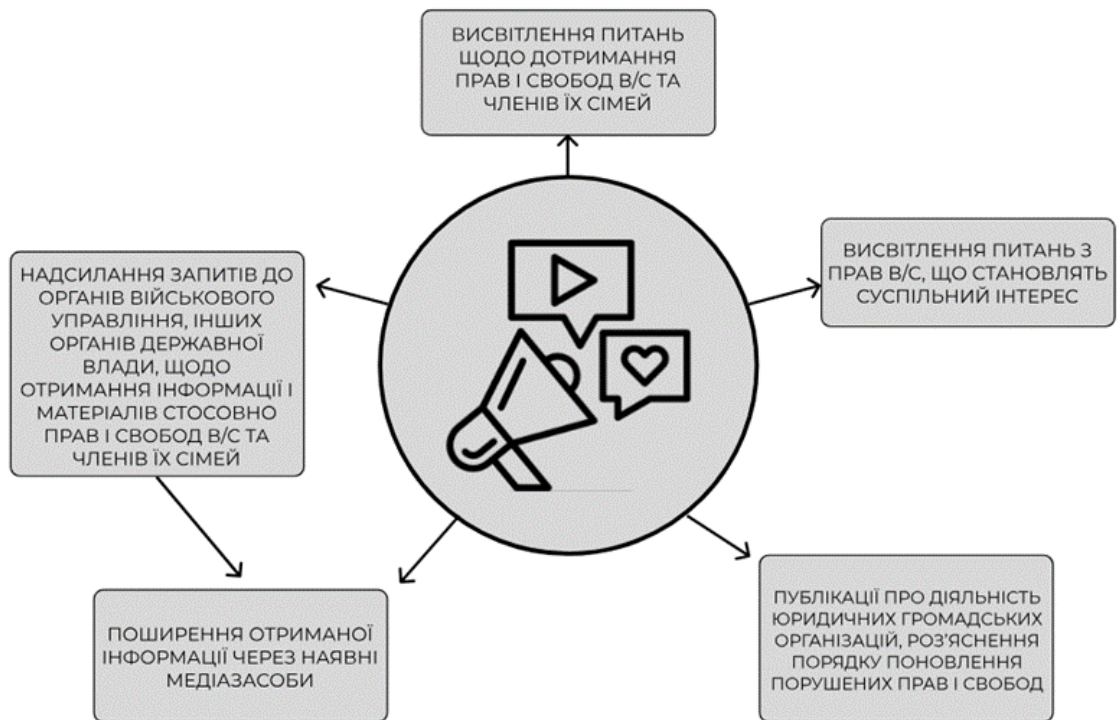
При цьому, жіночі організації, у фокусі яких цільовою аудиторією є ветерани та військовослужбовці, можна поділити на національні та регіональні, а також такі, що надають допомогу військовослужбовцям незалежно від статі та такі, які цільовою аудиторією визначають власне військовослужбовців-жінок та ветеранок.

Медіа

Медіа як засіб демократичного цивільного контролю над збройними силами та іншими військовими формуваннями держави постійно висвітлюють будь-які порушення прав і свобод військових.

Зазначена функція здійснюється шляхом:

ДІЯЛЬНІСТЬ МЕДІА У СФЕРІ ЗАХИСТУ ПРАВ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ



Гендерні аспекти під час збройного конфлікту та роль медіа

У демократичній країні, якою є Україна, медіа повинні звертати увагу на дотримання рівних прав чоловіків і жінок в умовах збройного конфлікту.

Стамбульська конвенція, яку Україна ратифікувала 20 червня 2022 року, в статті 17.1 зазначає, що медіа організаціям слід заохочувати та підтримувати себе в ролі відповідних учасників запобігання гендерному насильству щодо жінок та заохочує медіа встановлювати керівні принципи та стандарти саморегулювання з метою зміцнення поваги до прав жінок і таким чином сприяти запобіганню насильства щодо жінок і домашнього насильства.

Основними національними нормативно-правовими документами, які звертають увагу на дотримання рівних прав чоловіків і жінок в умовах збройного конфлікту та роль медіа в цьому є:

- Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (статті 21-1), в якому йдеться про те, що медіа відповідно до законодавства сприяють недопущенню:
 - дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі;
 - поширення матеріалів, що відтворюють чи зміцнюють дискримінаційні уявлення про соціальні ролі та обов’язки жінок і чоловіків, схвалюють або

провокують дискримінацію за ознакою статі чи насильство за ознакою статі, включаючи сексуальне насильство;

- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року (в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1150-р) передбачає, що збройні сили зобов’язані в рамках взаємодії з громадськістю та інформаційно-комунікативних заходів виконувати низку просвітницьких заходів та інформаційних кампаній для фахівців сектору безпеки і оборони з метою залучення жінок до миротворчих процесів та забезпечення надійних джерел комунікації з питань постконфліктного відновлення;
- План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (за розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 р. № 79-р), який передбачає, що збройні сили зобов’язані виконувати відповідні завдання, а саме: проведення інформаційної кампанії щодо доступу до правової (безоплатної правової) допомоги та забезпечення проведення інформаційної кампанії щодо рівної участі жінок та чоловіків у вирішенні питань подолання конфліктів і протидії безпековим викликам, встановлення миру і протидії насильству, пов’язаному з конфліктом.

Тема 2. Форми та механізми ДЦК над ЗСУ з питань гендерної рівності

Моніторинг, парламентські та комітетські слухання, вивчення громадської думки, діяльність громадських рад, гендерно-правова експертиза, судові рішення, консультації з громадськістю, журналістські розслідування

У нинішніх складних воєнних умовах питання належного демократичного цивільного контролю над органами та формуваннями сектору безпеки і оборони набирає особливого значення з огляду на прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу та увійти до Північно-атлантичного договору (НАТО), зобов’язання України у реалізації Резолюції ООН 1325 та забезпеченні рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України.

Форми демократичного контролю мають різні аспекти:

- Діяльнісний, відповідно до якого форма контролю постає як комплекс дій його суб’єктів.
- Аналітичний, де форма контролю має своїм невід’ємним елементом збирання, виокремлення відомостей та даних щодо об’єкта контролю, їх порівняння між собою, визначення закономірностей та тенденцій, притаманних функціонуванню об’єкта контролю, моделювання стану об’єкта контролю у майбутньому, залежно від застосованих управлінських рішень.
- Організаційний, відповідно до якого форма контролю є способом організацій активності суб’єктів контролю та зв’язків між ними.

Кожен з цих аспектів форми контролю є необхідним для ефективного проведення контрольних заходів суб’єктами ДЦК. Отже, **форма контролю** - це сукупність видів діяльності, в основному аналітичної, суб’єктами контролю щодо об’єкта контролю шляхом проведення низки організаційних заходів.

Аналізуючи норми чинного законодавства, доцільним є визначення таких форм демократичного цивільного контролю над силами оборони, як:

- комплексний огляд сектору безпеки і оборони;
- оборонний огляд;
- парламентські слухання;
- звітування;

- інспектування і перевірка.

Також до форм демократичного цивільного контролю над силами оборони відносять оприлюднення публічної інформації, діяльність тимчасових слідчих комісій, внутрішній аудит, зовнішній фінансовий контроль (аудит), судовий контроль, проведення наукових та прикладних (наприклад, соціологічних) досліджень, спрямованих на визначення актуального стану об'єктів контролю. Обґрунтованість віднесення до форм демократичного цивільного контролю службових розслідувань, дізнання та досудового розслідування викликає у нас сумніви, оскільки суб'єкти, які здійснюють вказані види правоохоронної діяльності, не охоплюються положеннями абзацу 2 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про національну безпеку України», в якій визначено вичерпний список видів контролю. Доповнити перелік форм реалізації демократичного цивільного контролю сектору безпеки і оборони варто також такою формою як моніторинг.

ДЦК на Збройними Силами України щодо впровадження рівності прав і можливостей жінок і чоловіків має на меті також визначити гендерну чутливість організації. Інформація щодо гендерної чутливості може бути отримана з таких джерел:

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

Командирам підрозділів та радникам/радницям з гендерних питань потрібно регулярно відстежувати результати тієї чи іншої форми ДЦК з тим, щоб за необхідності вносити зміни до змісту командирського інформування та/або до запланованої роботи (бесід, навчань) з впровадження гендерної рівності у підрозділі

Тема 3. Діяльність міжнародних організацій стосовно впровадження положень міжнародного та національного законодавства з питань гендерної рівності у ЗСУ

Діяльність структури ООН Жінки в Україні. Представництво НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО та Офіс зв'язку НАТО. Діяльність проєктів ОБСЄ з гендерного інтегрування в Україні

ООН Жінки в Україні

ООН Жінки – структура Організації Об'єднаних Націй, яка спрямовує свої зусилля на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. В Україні ООН Жінки розпочала свою роботу в жовтні 2015 року та пройшла шлях від впровадження окремих проєктів до відкриття Офісу у 2018 році.



ООН Жінки в Україні надає технічну підтримку щодо розробки та впровадження галузевих політик, проводить адвокаційну діяльність, здійснює соціальну мобілізацію та заходи зі зміцнення потенціалу органів державної влади на всіх рівнях, правозахисних інституцій, жіночих ініціативних груп, організацій громадянського суспільства та приватного сектору.

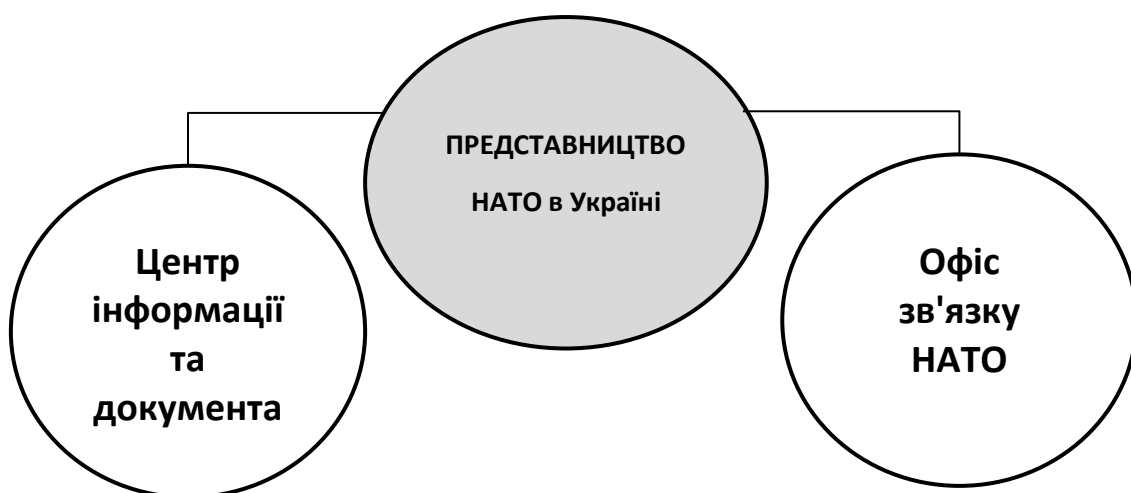
Щороку організація долучається до різних глобальних та національних ініціатив, метою яких є подолання соціальних стереотипів, дискримінації та насильства щодо жінок і дівчат, розширення їхніх прав і можливостей у професійному та суспільному житті. Згідно свого потрійного мандату (нормативного, координаційного та операційного), структура ООН Жінки в Україні надає підтримку уряду України у дотриманні та реалізації глобальних стандартів для досягнення гендерної рівності, а також працює разом із державними органами та громадянським суспільством над розробкою законів, стратегій, програм та послуг із метою дотримання цих стандартів. Одним із пріоритетних напрямів роботи ООН Жінки в Україні є залучення жінок на всіх етапах розбудови миру та безпеки, з метою створити умови для жінок, щоб вони на рівних долучалися до державних та місцевих політик, програм і планів, що стосуються безпеки, миру та відновлення. Зазначена робота керується резолюціями Ради Безпеки ООН 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 24932, які формують порядок роботи у сфері забезпечення прав жінок, досягнення миру та безпеки. Порядок денний «Жінки, мир, безпека» підкреслює необхідність залучення жінок до безпеки та оборони, які мають свою перспективу на концепцію безпеки, а також наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні та вирішенні конфліктів, у мирних переговорах та постконфліктному відновленні. Україна була першою країною, яка прийняла свій Національний план дій на виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека» в умовах збройного конфлікту, що триває. Саме тому важливим компонентом щодо виконання взятих зобов'язань є формування знань про гендерну рівність та гендерне інтегрування в галузі безпеки та оборони, а також усунення існуючих стереотипів про роль жінок та чоловіків, зокрема і в секторі безпеки і оборони.

Представництво «ООН Жінки» в Україні співпрацює з Міністерством оборони Україна та Генеральним штабом ЗСУ з метою сприяти розвитку гендерної політики у лавах Збройних

сил України. Так у найближчій перспективі організація допомагатиме МОУ в розробці проекту Концепції кадрової політики та підтримуватиме розвиток жіночого лідерства у силових структурах.

Представництво НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО та Офіс зв'язку НАТО

Представництво НАТО в Україні було засновано у 2016 році після видання відповідного указу Президента України. Офіс зв'язку НАТО регулярно готує звіти про роботу та результати діяльності в Україні для штаб-квартири НАТО.



Офіс зв'язку НАТО (NLO)	
Завдання <ul style="list-style-type: none"> • Сприяти практичному співробітництву в рамках комісії Україна-НАТО; • Розширити співробітництво між НАТО та українською владою 	Цілі <ul style="list-style-type: none"> • Забезпечувати зв'язок-взаємодію: органи влади України, НАТО, країн-членів та країн-партнерів • Надавати поради: Україні та НАТО, з питань поточного та майбутнього співробітництва • Надавати сприяння: програми, проекти, події, візити
Основні українські партнери <ul style="list-style-type: none"> • Ключові органи виконавчої влади: Кабінет Міністрів України, Рада національної безпеки і оборони України, Офіс Президента України • Міністерство Закордонних Справ • Верховна Рада України • Міністерство оборони України / Збройні сили України • Установи сектору безпеки: Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство надзвичайних ситуацій України, Державна прикордонна служба України • Інші міністерства: Міністерство економіки, Міністерство промислової політики, Міністерство фінансів 	

- Громадські організації, що мають відношення до питань безпеки та оборони

Поточні пріоритети

- **Посилення політичного діалогу та практичного співробітництва між НАТО та Україною**
 - Активна взаємодія на вищому політичному рівні;
 - Інтенсифікація обговорення реформ;
 - Проведення консультацій з питань національної та регіональної безпеки
 - Спільні робочі групи Україна-НАТО: з питань воєнної реформи / оборонно-технічного співробітництва / економічної безпеки
- **Надання дорадчої допомоги та підтримки Україні з питань реалізації широкого кола євроатлантичних реформ:**
 - Надання допомоги Україні у плануванні та реалізації Річної національної програми (РНП)
 - Покращення міжвідомчої координації
- **Сприяння трансформації та демократичному управлінню в секторі безпеки та оборони України:**
 - Нагляд з боку парламенту та виконавчої влади;
 - Реалізація стратегії національної безпеки; покращення системи національної безпеки
 - Посилення демократичного управління: залучення експертів та підготовка цивільних працівників (програма професійного розвитку спільної робочої групи Україна-НАТО з питань воєнної реформи)
 - Посилення впливу громадянського суспільства на питання національної безпеки та оборони (Мережа партнерства Україна-НАТО з підвищення обізнаності громадянського суспільства)
 - Сприяння у розробці відповідного законодавства
- **Сприяння у реалізації трастових фондів НАТО-Україна та програм з розбудови спроможностей**
 - Сприяння у реалізації проектів в межах **трастових фондів** : Система управління, зв'язку та автоматизації; Логістика та стандартизація; Кібернетичний захист; Трастовий фонд НАТО з переходу з військової кар'єри на цивільну; Медична реабілітація; Протимінна безпека, знищення вибухових та протидія саморобним вибуховим пристроям; Знешкодження звичайних боєприпасів, стрілецької зброї та легкого озброєння (ЛОСЗ) та протипіхотних мін (наразі реалізуються програми по безпечному поводженню з боєприпасами, ракетами та ЛОСЗ); Утилізація радіоактивних відходів;
 - Надання стратегічної дорадчої та практичної допомоги у реформуванні сектору безпеки та оборони України в межах комплексного пакету допомоги;
 - Координування програм допомоги НАТО для України (програма з розбудови доброчесності, програма з удосконалення військової освіти, програма професійної підготовки, наука заради миру і безпеки, програма з психологічної та професійної реадаптації учасників АТО та ООС тощо);
 - Сприяння у підвищенні стійкості України проти різних загроз, зокрема загроз гібридного характеру, в межах Платформи Україна-НАТО з вивчення досвіду протидії гібридній війні.
- **Координація зусиль з боку країн-членів НАТО та інших міжнародних донорів на підтримку реформ в Україні:**
 - Сприяння у проведенні реформ в секторі безпеки та оборони в рамках Спільної робочої групи Україна – НАТО з питань оборонної реформи, Консультативної ради з оборонної реформи та Багатонаціональної спільної комісії;
 - Проведення консультацій з питань реформування в ході координаційних нарад для інвесторів та зустрічей радників від країн-членів НАТО з подальшим доведенням дорадчої інформації до української сторони.

<ul style="list-style-type: none"> ● Надання регулярних звітів, аналізу та порад для штаб-квартири НАТО <ul style="list-style-type: none"> ● Регулярна підготовка звітів про роботу та результати діяльності в Україні для штаб-квартири НАТО ● Загальна інформація <ul style="list-style-type: none"> ○ Створено у квітні 1999 року. ○ Кількість співробітників – 65. Голова (цивільна особа) (Нідерланди / штаб-квартира НАТО); 2 заступника Директора (Канада, Великобританія), 1 представник Міжнародного військового штабу (Словаччина); 11 радників НАТО (Литва, Польща, Німеччина, Чехія, Словаччина, Великобританія, Канада, США, Данія); 13 цивільних українців + 4 проектних групи (поточний штат).
<p>Центр інформації та документації НАТО (NIDC)</p>
<p>Цілі:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Підвищення обізнаності населення України із основними завданнями і пріоритетами НАТО ● Роз'яснює переваги співробітництва між Україною і НАТО ● Надає підтримку українській владі у галузі інформування громадськості і стратегічних комунікацій ● Сприяння і активізації участі України у заходах співробітництва з НАТО під егідою Хартії Україна – НАТО, Річної національної програми України, Партнерства у галузі стратегічних комунікацій
<p>Програма професійного розвитку (PDP)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Програму професійної підготовки НАТО-Україна було розпочато у 2005 році. З того часу її мандат було розширено від цивільного та демократичного контролю над Збройними силами до надання підтримки Україні у розбудові спроможностей державних посадовців та установ сектору безпеки і оборони з питань започаткування, управління та ефективною реалізації реформ в Україні відповідно до принципів, методів та стандартів НАТО.
<p>Програма з розбудови добродесності та програма перепідготовки та адаптації (BI)</p>
<p>Програма вдосконалення якості військової освіти (DEEP)</p>
<p>Агенція НАТО з питань забезпечення (NSPA)</p>

Програма підтримки ОБСЄ для України / Координатор проектів ОБСЄ в Україні

ОБСЄ в Україні вже майже 30 років працює разом із та для українських партнерів. Особливою цінністю організації є її потужний людський капітал, глибоке розуміння потреб України та відданість співпраці в довгостроковій перспективі. До того ж унікальною

пропозицією є «комплексний підхід» до безпекових питань, що включає політико-військовий, економічний та екологічний, а також людський виміри безпеки.

Позабюджетну Програму підтримки ОБСЄ для України (Програма) було розпочато 1 листопада 2022 року для подолання невідкладних викликів, які через війну постали перед мешканцями України, а також заради довгострокової підтримки стійкості її соціальних і демократичних інституцій та громадянського суспільства.

Програма складається з проєктів, створених на ґрунті попередніх напрацювань та результатів роботи ОБСЄ із давніми партнерами – державними установами та неурядовими організаціями. Вони охоплюють доволі широкий спектр тем. Деякі зусилля спрямовано на задоволення негайних безпекових потреб, таких як гуманітарне розмінування, подолання хімічних загроз, моніторинг негативного впливу війни на довкілля, захист переміщених осіб від ризиків постраждати від торгівлі людьми. Інші зосереджено на інвестуванні у стабільність країни в довгостроковій перспективі, а саме на зміцненні інструментів захисту прав людини, підтримці судових реформ, конституційного правосуддя, свободи медіа, участі громадянського суспільства та молоді у післявоєнному відновленні, а також на розробці системи психологічної підтримки постраждалих від війни.

Проєкти ОБСЄ, що містять гендерний компонент, дотичні до реалізації платформи ЖМБ та/або співпрацюють із Збройними Силами України:

- **Посилення демократичного контролю над Збройними Силами України**

В рамках проєкту ОБСЄ підтримує Міністерство оборони України (МОУ) в проведенні оцінки демократичного контролю над Збройними Силами України (ДКЗСУ) та розробці рекомендацій щодо посилення ДКЗСУ, проведенні моніторингу прав і свобод військовослужбовців під час воєнного стану, розробці різноманітних інформаційних матеріалів щодо ДКЗСУ та його ключових напрямів, розробці навчального курсу та навчальних матеріалів для радників з гендерних питань у Збройних Силах України (ЗСУ), організації підготовки тренерів для представників МОУ, Генерального штабу ЗСУ (ГШ), Національного університету оборони (НУО) та громадянського суспільства, а також проведенні семінарів з підвищення обізнаності для офіцерів у регіонах та організації міжнародного круглого столу з обміну досвідом у сфері демократичного контролю над збройними силами (ДКЗС).

- **Розбудова спроможності національних партнерів надавати соціальну підтримку та психологічну допомогу постраждалим під час війни та у період післявоєнного відновлення**

Проєкт спирається на досвід попередньої роботи ОБСЄ з удосконалення надання соціальної підтримки та психологічної допомоги постраждалим людям під час війни, а також зусилля з впровадження політик протидії домашньому насильству.

7. Практикум

Модуль 1. Гендер і гендерна рівність. Важливість гендерної рівності в Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Коли ми говоримо про психологічні, соціальні та культурні особливості між чоловіком та жінкою, то маємо на увазі поняття
 - a. *стать*
 - b. *гендер*
 - c. *гендерний аспект*
 - d. *гендерна ідентичність*
2. Соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків, – це
 - a. *гендерні ролі*
 - b. *стереотипи*
 - c. *упередження*
 - d. *проблеми*
3. Що таке гендерна рівність у Збройних Силах України?
 - a. *це рівні обов'язки для чоловіків і жінок під час проходження військової служби*
 - b. *це рівні права, можливості, обов'язки та рівна відповідальність представників обох статей за захист нашої держави, та як наслідок рівний внесок в обороноздатність країни*
 - c. *рівний для чоловіків і жінок доступ до ресурсів та інформації*
 - d. *права жінок на особливе ставлення під час проходження військової служби.*
4. Що НЕ вважається ознакою дискримінації за ознакою статі:
 - a. *обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом*
 - b. *різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом*
 - c. *особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я*
 - d. *позитивні дії*
 - e. *жодне твердження з перерахованого*
 - f. *все перераховане, окрім e*
5. Як класифікуються дії у ланці керівник-підлеглий, коли командир/начальник пропонує підлеглий жінці-військовослужбовцю особисту протекцію в обмін на сексуальні послуги?
 - a. *утиск*
 - b. *позитивні дії*
 - c. *сексуальні домагання*
 - d. *жодне з перерахованого*
6. На початку вторгнення у 2022 році фіксувались звернення як від чоловіків, так і від жінок-військовослужбовців і працівників ЗС України щодо окремих рішень керівництва

військових частин про тимчасове усунення жінок від виконання завдань за призначенням чи виконання посадових обов'язків без вагомих причин. Такі дії військового керівництва є прикладом:

- a. підбурювання до дискримінації
- b. утисками
- c. непрямой дискримінації
- d. позитивних дій

7. Що є пріоритетом гендерної політики України?

- a. удосконалення нормативно-правової бази, механізму проведення гендерно-правової експертизи та впровадження статистичних показників у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- b. зменшення гендерного дисбалансу у сфері державної служби та управління людськими ресурсами
- c. внесення до програм курсів підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків
- d. всі вищезазначені твердження

8. Оберіть твердження, що найповніше відображає сутність гендерного підходу:

- a. Це 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.
- b. Це гендерний аналіз або аналіз, що базується на обліку гендерних питань
- a. Це гендерний паритет (пропорційна кількість чоловіків і жінок) у державному управлінні
- b. Це гендерна освіта державних службовців

9. Під час кризи та конфлікту присутність збройних сил і дії, які вони вживають, по-різному впливають на різні верстви населення. Аналізуючи робоче середовище та місцевість, який аспект/и дуже важливо враховувати для командира підрозділу

- a. як конфлікт і військові дії можуть вплинути на населення
- b. як населення може впливати на військові дії та успіх військової операції
- c. як відбувається комунікація між різними підрозділами
- d. a і b
- e. b і c
- f. a і c

10. Через чію діяльність реалізується гендерна політика в конкретній частині/підрозділі Збройних Сил України?

- a. головнокомандуючого ЗСУ
- b. радника/радниці з гендерних питань Генштабу ЗСУ
- c. командира (начальника) підрозділу
- d. військовослужбовців підрозділу

Питання до обговорення

1. Перегляньте фільм. Скажіть, чи можете ви погодитися з наведеними наприкінці фільму вісьмома правилами життя в гендерно-збалансованому і недискримінаційному суспільстві? Можливо, щось варто додати? Щось – видалити? Що я/ми як організація/підрозділ можемо/можу зробити? Обговоріть з колегами.

Гендер у нашому житті (Gender in Our Life – UA Version), 2011. – Навчальний фільм.

Джерело: <https://www.youtube.com/watch?v=cRSEqo4LKOg>

8 правил життя в суспільстві без дискримінації

1. Виховай в собі здатність мислити вільно.
2. Звільнися від стереотипного мислення.
3. Май власну думку. Розвину в собі почуття власної гідності, унікальності.
5. Плекай і реалізуй свої власні, а не нав'язані ззовні бажання, потреби, цілі.
6. Вчися поважати унікальність людей, які тебе оточують, їхні бажання, потреби, цілі незалежно від гендерної належності.
7. Бережи та відстоюй свободу реалізації власного потенціалу.
8. Поважай права і свободи інших людей як свої власні.

2. Перегляньте фільм. Що нового було з побаченого для вас? Про які гендерні упередження та стереотипи згадується у фільми. З чим ви погоджуєтесь, а з чим ні? Чи зустрічались ви особисто чи ваші рідні, друзі із стереотипами житті? Що допомогло подолати стереотип? Поділіться вашим досвідом. Які дії та/або заходи можуть подолати стереотипи у ЗСУ.

Гендер на роботі і в бізнесі. 2011. – Навчальний фільм. Джерело: <https://www.youtube.com/watch?v=5s-76JwHUWs>

3. Подумайте і дайте відповіді на такі питання, записавши їх у таблицю. Яке було ваше розуміння статі та гендеру, ролей жінок і чоловіків ДО та ПІСЛЯ проходження модулю? Наведіть конкретні приклади.

МОЄ РОЗУМІННЯ СТАТІ ТА РОЛЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ДО	МОЄ РОЗУМІННЯ СТАТІ ТА РОЛЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ПІСЛЯ

МОЄ РОЗУМІННЯ ГЕНДЕРУ ДО	МОЄ РОЗУМІННЯ ГЕНДЕРУ ПІСЛЯ
МОЄ РОЗУМІННЯ РОЛЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У зсу ДО	МОЄ РОЗУМІННЯ РОЛЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У зсу ПІСЛЯ
<p align="center">ЧИ ЗМІНИТЬСЯ МОЯ ПОВЕДІНКА ПІСЛЯ ОТРИМАНОЇ ІНФОРМАЦІЇ? ЯКЩО ТАК, ТО САМЕ? ЩО Я РОБИТИМУ ІНАКШЕ?</p>	

Модуль 2 . Міжнародне та національне законодавство щодо запровадження гендерної рівності у Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Які національні законодавчі акти в українському законодавстві з питань гендерної політики є основними? (можливі кілька варіантів)

1. Конституція України
2. Загальна декларація прав людини
3. Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
4. Закону України “Про військовий обов’язок та військову службу”
5. Закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
6. Закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»
7. Закони України «Про боротьбу із торгівлею людьми»

2. Який закон містить нормативні визначення наведених ключових понять? Встановіть відповідність.

Закон України	Поняття
1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	А.«дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пряма дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пособництво в дискримінації», «утиск».
2. Про боротьбу із торгівлею людьми	Б. «домашнє насильство», «економічне насильство», «запобігання домашньому насильству», «протидія домашньому насильству», «фізичне насильство», «психологічне насильство», «сексуальне насильство»
3. Про запобігання та протидію домашньому насильству	В. «гендерна рівність», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «дискримінація за ознакою статі», «сексуальні домагання»
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні	Г. «боротьба з торгівлею людьми», «дитина», «заклади допомоги особам, постраждалим від торгівлі людьми», «захист осіб, постраждалих від торгівлі людьми», «протидія торгівлі людьми»

8. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, схвалений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. спрямований на забезпечення таких кроків, ОКРІМ:

- a. участі жінок в ухваленні рішень
- b. запровадження загальної військової мобілізації для жінок
- c. стійкості до безпекових викликів
- d. постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя

e. протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом

f. посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану

9. Стратегічний оборонний бюлетень є розробленим на підставі Стратегії національної безпеки України та Стратегії воєнної безпеки України. Указом Президента України "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 "Про Стратегічний оборонний бюлетень України" від 17.09.2021 № 473/2021 в частині реалізації гендерної рівності були поставлені певні завдання. Що це за завдання?

a. Ефективне управління кар'єрним зростанням військовослужбовців з дотриманням державної політики гендерної рівності

b. Інтеграція гендерної рівності в сили оборони у процеси рекрутингу, протягом військової служби, під час звільнення з військової служби та соціального захисту ветеранів

c. Розробка положення про обов'язковість призначення радників/-ць із гендерних питань

d. Жодне

Питання до обговорення

1. Вправа «Перепони на шляху до впровадження гендерної стратегії в ЗСУ» (50-60 хв.)

Інструкція:

Розділіть учасників на 5 груп.

Беручи до уваги План заходів з реалізації в Збройних Силах України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року (див. Додаток А), спільно в групі обговоріть досягнення та/або перешкоди, які існують в реалізації відповідних стратегічних цілей. Чи берете участь в реалізації цього плану та у який спосіб, якщо так?

Презентуйте ваші напрацювання тезово та запропонуйте варіанти вирішення та/або покращення ситуації. Обговорення в групі 20-25 хв, презентація до 5 хв.

Група 1. «Стратегічна ціль 1. Забезпечення рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо запобігання конфліктам, розв'язання конфліктів, постконфліктного відновлення на всіх рівнях та в усіх сферах, зокрема в секторі безпеки і оборони»

Група 2. «Стратегічна ціль 2. Створення гендерно чутливої системи ідентифікації безпекових викликів, запобігання таким викликам, реагування на них.»

Група 3. «Стратегічна ціль 3. Забезпечення процесу постконфліктного відновлення, розбудови та впровадження системи перехідного правосуддя за принципами забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.»

Група 4. «Стратегічна ціль 4. Забезпечення захисту від насильства за ознакою статі, сексуального насильства (в умовах збройного конфлікту та в мирний час).»

Група 5. «Стратегічна ціль 5. Забезпечення розвиненої інституційної спроможності виконавців Національного плану для ефективного впровадження порядку денного “Жінки, мир, безпека” відповідно до міжнародних стандартів.»

2. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Удосконалення нормативно-правової бази у сфері забезпечення рівних прав та можливостей (закони, політики та планування)

1. Включення гендерної складової до Стратегічного оборонного бюлетеня та інших стратегічних документів оборонного планування.

2. Проведення гендерного аналізу стратегій, дорожніх карт та планів з реформування і проектів таких планів та інтегрування визначених відправних точок в такі документи (Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» № 257 від 14 Квітня 2020 р.).

3. Забезпечити постійний процес усунення правових бар'єрів, які можуть завадити рівним можливостям чоловіків і жінок (аналіз діючих нормативно-правових документів; аналіз актів перед прийняттям; зміни в організаційно-розпорядчих актах).

4. Відповідно до Порядку проведення гендерно-правової експертизи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України 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 проектів нормативно-правових актів та вимог Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої Мінсоцполітики від 07.02.2020 № 86 (zareєстровано в Мін'юсті 27.02.2020 за № 211/34494)

5. Врахування гендерної специфіки в оперативному плані (в загальних цілях, специфічно за розділами, напрямками, видами діяльності) та в оперативних наказах.

6. Включення гендерного аналізу на етапах планування, проведення та оцінки службово-бойових завдань, національних та міжнародних операцій з підтримання миру та безпеки *(за допомогою гендерних радників НАТО)*.

Модуль 3. Застосування положень міжнародних та національних нормативно-правових актів з утвердження гендерної рівності, зокрема, в умовах дії режиму воєнного стану, в Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Згідно з аналітичними даними ГО «Принцип», травмовані у воєнних діях бійці стикаються з бюрократичним безладом, не отримують базову інформацію про необхідні довідки та подальші дії, потерпають від некомфортних умов у лікарнях та змушені самотійно долати бюрократичні перепони різних установ для отримання необхідних документів. До того ж військовослужбовці-жінки повідомляють про упереджене ставлення медичного персоналу під час отримання послуг до себе. Які права військовослужбовців порушуються у цьому випадку?

- a. *право військовослужбовців на недискримінацію*
- b. *право військовослужбовців на рівні права у соціально-економічній сфері*
- c. *право військовослужбовців на відпочинок*
- d. *право військовослужбовців на грошове та речове забезпечення*

2. У який спосіб в Україні на законодавчому рівні врегульовано питання рівності прав жінок і чоловіків у Збройних Силах України. Вибрати всі відповідні твердження.

- a. *забезпечення рівності права щодо вступу на військову службу*
- b. *запроваджені гендерні квоти щодо призначення командирів та керівників підрозділів*
- c. *визначено інститут відповідальності військовослужбовців-жінок та порядку відбування покарання*
- d. *забезпечено повний доступ до всіх військових посад, на які призначаються жінки*

3. Відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та у разі якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку можуть брати

- a. *лише військовослужбовці-жінки*
- b. *лише військовослужбовці-чоловіки*
- c. *лише дружина військовослужбовця-чоловіка*
- d. *і військовослужбовці-жінки, і військовослужбовці-чоловіки (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, одному з них за рішенням керівництва кому доцільніше)*
- e. *і військовослужбовці-жінки, і військовослужбовці-чоловіки (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, одному з них за їх рішенням)*

4. З метою захисту права на приватне життя військовослужбовця та попередження витоку конфіденційної інформації які дії передбачено? Визначіть всі правдиві твердження.

- a. *зважаючи на обмеження застосовані воєнним станом, дозволяється кожного військовослужбовця усно повідомити про його права, мету збору даних та про третіх осіб, яким передаються його персональні дані*
- b. *кожного військовослужбовця мають письмово повідомити про його права, мету збору даних та про третіх осіб, яким передаються його персональні дані*
- c. *повідомлення має містити вичерпний перелік персональних даних, які будуть оброблятися, опис конкретних дій з ними та уточнення, чи будуть дані передаватися третім особам, з якою метою*

d. доступ до персональних даних мають лише ті службовці, які визначені в наказах командирів (начальників) військових частин, та/або службовці, доступ яким дозволено їхніми посадовими обов'язками

5. Яку відповідальність нести будуть військовослужбовці відповідно до здійсненого правопорушення? Встановіть відповідність.

Вид відповідальності	Види правопорушень
1. Адміністративна	a. вчинення домашнього насильства b. мобінг c. сексуальні домагання d. зґвалтування
2. Кримінальна	e. вчинення насильства за ознакою статі f. сексуальне насильство g. булінг h. порушення рівності громадян залежно від расової, національної, регіональної належності, релігійних переконань, інвалідності тощо

Питання до обговорення

1. **Робота в групах «Перешкоди у забезпеченні рівних можливостей для військовослужбовців щодо їхньої професійної реалізації»**

Інструкція

Поділити учасників на 4 групи та дати завдання кожній групі обговорити перешкоди та шляхи їхнього подолання з подальшою презентацією результатів та спільним обговоренням.

Група 1. Перешкоди, які існують для залучення чоловіків до військової служби	Стратегії та тактика їх подолання	Що ми можемо зробити на тактичному рівні зараз?
Група 2. Перешкоди, які існують для залучення чоловіків до військової служби	Стратегії та тактика їх подолання	Що ми можемо зробити на тактичному рівні зараз?

Група 3. Перешкоди, які створюються для просування жінок по кар'єрних сходах	Стратегії та тактика їх подолання	Що ми можемо зробити на тактичному рівні зараз?
Група 4. Перешкоди, які створюються для просування жінок по кар'єрних сходах	Стратегії та тактика їх подолання	Що ми можемо зробити на тактичному рівні зараз?

2. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Запобігання і реагування на випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань

1. Запровадження спеціального механізму подання, розгляду та реагування на скарги громадян з гендерної дискримінації та сексуальних домагань в рамках механізму захисту прав людини, у тому числі забезпечення захисту потерпілих та притягнення до відповідальності винних.

2. Удосконалення звітності про випадки гендерно обумовленого насильства, 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.

3. Проведення гендерного аналізу Кодексу етичної поведінки військовослужбовців в ЗСУ (Статуту) з урахуванням дотримання принципу рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків.

4. Профілактика запобігання гендерно обумовленого насильства на робочому місці, в тому числі: навчання, інформування, громадські кампанії, «гарячі» телефонні лінії, тощо.

5. Участь у заходах з координації роботи органів, які забезпечують запобігання і реагування на гендерно обумовлене насильство, зокрема, сексуальне насильство пов'язане з конфліктом (за участю громадських та міжнародних організацій).

Модуль 4. Особливості впровадження гендерної рівності в Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Хто безпосередньо займається впровадженням гендерної рівності в ЗСУ? Оберіть всі можливі варіанти

- a. *Верховна Рада України*
- b. *Міністерство оборони України*
- c. *Міністерство соціальної політики України*
- d. *Генеральний штаб ЗСУ*
- e. *Урядова уповноважена з гендерних питань*
- f. *Командири підрозділів*
- g. *Радники з гендерних питань в ЗСУ*

2. В рамках інституційного механізму Міністерства оборони України з метою впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Збройних Силах України, запобігання та протидії насильству за ознакою статі визначено уповноважену особу з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Наразі на кого покладено ці обов'язки?

- a. *на Міністра оборони України*
- b. *на заступника Міністра оборони України*
- c. *на Головнокомандуючого ЗСУ*
- d. *на радника/радницю з гендерних питань Головнокомандуючого ЗСУ*

3. Які існують перепони для впровадження гендерної стратегії в ЗСУ? Виберіть всі можливі варіанти.

- a. *відсутність законодавчої бази*
- b. *обмежене концептуальне розуміння гендеру та гендерних питань у військовому секторі*
- c. *існування «застарілих» документів та нормативних актів, які суперечать гендерним принципам*
- d. *відсутність підтримки та налаштованості на зміни з боку вищого керівництва*
- e. *діяльність окремих громадських організацій*
- f. *упередженість щодо військовослужбовців-жінок*

4. У своїй роботі в контексті питань жінок, миру та безпеки НАТО керується трьома принципами. Назвіть їх.

- a. *інтеграція*
- b. *відкритість*
- c. *інклюзивність*
- d. *підзвітність*
- e. *доброчесність*

5. Згідно зі Статтею 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», жінки мають рівні можливості з чоловіками щодо виконання військового обов'язку (за винятком випадків, передбачених законодавством щодо охорони материнства та дитинства,

а також заборони дискримінації за ознакою статі). Це означає, що жінки під час дії воєнного стану можуть:

- a. вступати (добровільно за контрактом) на військову службу
- b. бути призваними на військову службу
- c. проходити військову службу
- d. змінювати місце проходження служби за власним бажанням
- e. звільнятися за власним бажанням
- f. перебувати у військовому резерві
- g. виконувати військовий обов'язок у запасі
- h. дотримуватися правил військового обліку

Питання до обговорення

1. Вправа «Гендерно сліпа політика»

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

Інструкція:

Розділити учасників на 10 мінігруп по 2-3 особи. Кожній групі дати 1 (одне) твердження. Розгляньте твердження про збройні сили, коли питання гендеру не беруться до уваги. Назвіть причини такого становища – чому це так відбувається? Вкажіть негативні наслідки тверджень та позитивні риси (якщо є?). Коротко презентуйте ваші тези.

Твердження:

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

2. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Запровадження гендерного підходу в кадровій політиці МОУ / ЗСУ

1. Проведення гендерного аналізу виконання кадрової політики щодо найму, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання особового складу та приведення у відповідність принципу рівності.

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 надати основні показники до нормативно-правового акту Держстату «питання збору даних для моніторингу гендерної рівності».

3. Розроблення механізмів оцінки потенціалу особового складу ЗСУ для визначення, яких саме навичок бракує для успішного несення служби та просування нею.

4. Упровадження програм наставництва та інструментів взаємної підтримки для військовослужбовців-жінок

5. Уніфікація (не зрівняння) вимог щодо фізичної підготовленості для кандидатів на службу (працевлаштування) з метою забезпечення гендерної рівності.

3. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Цивільно-військове співробітництво, миротворча та мирозахисна діяльність: урахування гендерних аспектів, розширення участі жінок

1. Урахування гендерних аспектів та розширення участі жінок у процесах встановлення миру, посередництва, цивільно-військового співробітництва та запобігання конфліктам

(сьогодні діє квота 15 % жінок в місіях та рекомендований розподіл для цивільно-військового персоналу 50% на 50%).

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.

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.

4. Створення бази фахівців серед особового складу ЗСУ, які пройшли гендерне навчання та які можуть залучатися у якості радників до місій (гендерні радники, особовий склад - цивільні та військові, офіцери по зв'язках з громадськістю, офіцери з комплектування військовослужбовців, цивільно-військовий персонал, тощо).

Модуль 5. Основи діяльності гендерних радників та командирів (начальників) усіх ступенів Збройних Сил України щодо впровадження гендерної рівності

Питання для самоконтролю

1. Компетентність командира щодо впровадження гендерної рівності в ЗСУ передбачає володіння певними знаннями, навичками та уміння продемонструвати певну поведінку. Розташуйте наведені нижче компетенції у відповідну категорію, зазначивши цифрами або стрілками.

<p>А. ЗНАТИ</p> <p>(ЩО? Предметно-змістовний компонент)</p>	<p>1. міжнародні вимоги щодо впровадження принципу гендерної рівності в СБО, зокрема, збройних силах країн-членів НАТО;</p> <p>2. застосовувати положення міжнародного та національного законодавства з утвердження гендерної рівності в професійній діяльності;</p> <p>3. готовність дотримуватись положень міжнародного кодексу етичної поведінки для військовослужбовців і працівників сектору безпеки і оборони (The NATO Code of Conduct), особливо в частині недопущення фактів сексуальних домагань, сексизму та гендерної дискримінації;</p> <p>4. цінності гендерної рівності, толерантності та ненасильства;</p> <p>5. розуміння власної відповідальності за утвердження гендерної рівності в українському суспільстві та секторі безпеки і оборони;</p> <p>6. основи національної політики щодо забезпечення гендерної рівності;</p> <p>7. аналізувати ситуацію з дотримання гендерної рівності у своєму підрозділі;</p> <p>8. види та прояви гендерно зумовленого насильства;</p> <p>9. специфіку реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони в умовах військового конфлікту, постконфліктної ситуації;</p> <p>10. готовність підтримати колег/колежанок, які постраждали від гендерно зумовленого насильства чи гендерної дискримінації;</p> <p>11. визначати гендерні стереотипи та розвінчувати їх у ході виконання своїх професійних обов'язків;</p> <p>12. неприйнятне ставлення до сексизму, гендерно зумовленого насильства та гендерної дискримінації;</p> <p>13. уникати використання дискримінаційних суджень та практик;</p> <p>14. визначати прояви гендерно зумовленого насильства та адекватно реагувати на їх випадки;</p> <p>15. надавати допомогу особам, постраждалим від дискримінації, відповідно до своїх професійних обов'язків.</p>
<p>Б. УМІТИ</p> <p>(ЩО РОБИТИ? Операційно-діяльнісний компонент)</p>	
<p>В. ДЕМОНСТРУВАТИ</p> <p>(ЩО? Особистісно фаховий компонент)</p>	

2. У ситуації, коли роль командира (начальника) виконує військовослужбовець-жінка або військовослужбовець-чоловік молодшого віку за більшість підлеглих, то неформальні

структури в підрозділі можуть здійснювати ще більший опір, створюючи додаткові ризики. Неформальні структури (мікрогрупи, неформальні лідери, система неформальних приписів, норм та ін.) можуть виштовхувати такого командира за межі групи. Що найліпше допоможе уникнути такої ситуації?

- a. розформування неформальної групи шляхом переведенням частини військовослужбовців в інші підрозділи
- b. покарання лідерів неформальної групи
- c. отримання всебічної підтримки та старших командирів через механізм наставництва (менторства)
- d. попередня «виховна» бесіда із військовослужбовцями

3. Радник/радниця з гендерних питань в ЗСУ на штатній основі для виконання визначених для нього/неї завдань взаємодіє із ряду інституцій, ОКРІМ

- a. відповідальним структурним підрозділом Міністерство оборони України
- b. радниками структурних підрозділів Міноборони
- c. радниками структурних підрозділів Міністерства внутрішніх справ України,
- d. радниками структурних підрозділів Збройних Сил України
- e. громадськими організаціями, діяльність яких спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, протидії насильству за ознакою статі

4. До якого компоненту компетенцій радника/радниці з гендерних питань в ЗСУ входить знання стандартів гендерної рівності та застосовування гендерного підходу у своїй практичній діяльності.

- a. когнітивний компонент
- b. організаційний компонент
- c. поведінковий компонент
- d. технічний компонент
- e. методичний компонент
- f. мотиваційно-ціннісний

5. Які твердження щодо співпраці між командиром підрозділу та радником/радницею з гендерних питань сприятимуть ефективному впровадженню гендерної рівності у відповідному підрозділі ЗСУ:

- a. гендерний радник/радниця повинна мати концепцію гендерного просування у відповідному підрозділі, узгодити її з командиром та дотримуватись її чіткої стратегії
- b. гендерний радник/радниця несе повну відповідальність за впровадженню гендерної рівності у підрозділі
- c. гендерний радник/радниця і командир спілкуються між собою на постійній основі
- d. гендерний радник/радниця надає командиру свої пропозиції щодо удосконалення системи внутрішніх комунікацій, що стосуються гендерних питань, а командир виносить їх на обговорення з подальшим ухваленням рішення

Питання до обговорення

1. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Розбудова інституційної спроможності для гендерної інтеграції (Здійснення організаційних заходів)

1. Включення питання забезпечення гендерної рівності в пріоритетні напрями реформування МОУ/ЗСУ через демонстрацію прихильності, лідерства та прийняття особистої відповідальності керівниками інституцій.

2. Визначення уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, згідно статті 12 «Закону про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

3. Розбудова мережі радників та координаторів з гендерних питань:

- введення штатної посади старшого радника з гендерних 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 керівників родів;

- ведення штатних посад радників з гендерних питань до ректорів вищих навчальних закладів, ліцеїв, навчальних центрів, закладів культури МОУ/ЗСУ;

- визначення координаторів з гендерних питань в кожному підрозділі (як правило, заступники командирів/начальників) МОУ/ГШ ЗСУ та в підпорядкованих підрозділах.

4. Утворення та забезпечення роботи окремого підрозділу з впровадження гендерної інтеграції в МОУ/ГШ ЗСУ, як уповноваженого та координуючого органу (можливо у складі структури з кадрової роботи або апарату керівників інституцій).

5. Розроблення уповноваженим підрозділом «Плану заходів з гендерної інтеграції», включаючи механізми впровадження, моніторингу та оцінки (відповідно до Стратегічних документів – Стратегічного оборонного бюлетеня, Національного плану з виконання резолюції РБ ООН «Жінки Мир Безпека», Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Річної національної програми Україна-НАТО, «Гендерної перспективи» НАТО).

6. Включення гендерного компоненту до посадових інструкцій (функціональних обов'язків) всіх командирів (начальників) на всіх рівнях.

Модуль 6. Ефективні комунікації задля забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Яким видом комунікації за суб'єктом спілкування є звернення командира до всього особового складу щодо внесення змін до Закону України «Про рівні права і можливості»?
 - a. публічні
 - b. групові
 - c. організаційні
 - d. міжособистісні
2. Як називаються комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, що демонструє повагу до інаковості комунікантів?
 - a. зовнішні
 - b. внутрішні
 - c. міжособистісні
 - d. інтолерантні
 - e. гендерно чутливі
3. Командир Петренко систематично жартує над рядовим Олеговим та звертається з проханнями прибрати в робочому кабінеті. Ця ситуація є прикладом:
 - a. дружнього спілкування між колегами
 - b. утиску
 - c. дискримінації
 - d. мобінгу
4. Останніми роками змінилися норми суспільно-політичного й ділового мовлення, оскільки відбувається фемінізацію сучасної української мови. Постійно зростає кількість жіночих іменувань, відповідно до збільшення кількості жінок у різних сферах діяльності, зокрема у військовій. Проте у нормативних документах ЗСУ це процес відбувається повільно і практики використання фемінітивів майже відсутня. Водночас медіа активно послуговується ними. Оберіть всі правильні фемінітиви.
 - a. лейтенантка
 - b. підполковниця
 - c. майор
 - d. бійчиня
 - e. військовичка
 - f. солдат
5. Навколо ратифікації Стамбульської Конвенції розгорнули антигендерну кампанію основними наративи й маніпуляціями якої були наступні твердження, ОКРІМ:
 - a. гендер і гендерна політика не суперечать цінностям традиційної родини
 - b. головна мета гендерної політики – руйнування родини і встановлення верховенства ЛГБТК+ спільноти
 - c. ратифікація Стамбульської Конвенції є вимогою ЄС до процедури членства

d. конвенцію спрямовано на «усунення відмінностей між жінками й чоловіками».

e. конвенція виступає проти релігії та церкви

6. Яке твердження НЕ є достовірним?

a. Для забезпечення ефективної реалізації гендерної політики в Збройних Силах України актуальним є питання оптимізації рівня організаційної культури для формування гендерно чутливого середовища в конкретному військовому підрозділі.

b. Не існує проблеми на рівні свідомості як постійного, так і змінного складу щодо сприйняття гендерних ролей у середовищі ЗСУ, де явно прослідковується наявність гендерних стереотипів

c. Важливим показником міжособистісних відносин у гендерно чутливому середовищі є рівень згуртованості військового підрозділу.

d. Командири (як чоловіки, так і жінки) у ЗСУ, які бажають сприяти розвитку інклюзивних та шанобливих культур, повинні утримуватись від поведінки, яка несе у собі неправильне повідомлення та створює вороже робоче середовище.

7. Основу етичного Кодексу поведінки НАТО, який визначає вимоги до поведінки всіх цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів НАТО, становлять кілька основних цінностей. Назвіть їх.

a. повага

b. єдність

c. вірність

d. резистентність

e. відповідальність

f. неупередженість

g. патріотизм

h. професіоналізму

8. Видом якої деструктивної дії є словесні образи, коментарі або натяки, спрямовані на приниження гідності людини через, образливі сексистські, гомофобні, антисемітські тощо жарти, анекдоти; публічне поширення (зокрема в межах спільного робочого простору) сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (фото, постерів, листівок); образливі жести сексистського або ксенофобного характеру; ігнорування, ізоляція або сегрегація через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо; акти фізичної агресії та насильства.

a. утиск

b. насилля

c. підбурювання до дискримінації

d. пособництво в дискримінації

9. Одним із прийомів реагування на комунікативну агресію психологи рекомендують прийом, що називається «Відійди». Що він означає?

a. спробувати відійти від теми і пожартувати

b. спробувати змінити тему розмови

c. фізично віддалитися від джерела подразнення

d. попросити співрозмовника покинути приміщення чи залишити вас у спокої

Питання до обговорення

1. «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Інформаційне забезпечення процесу реалізації гендерної політики

1. Інформування особового складу та громадськості на постійній основі щодо заходів з гендерної інтеграції.
2. Запровадження тематичного розділу на інтернет сторінках (сайтах, в соціальних мережах) підрозділів, присвячених гендерній інтеграції, який містить новини, соціальні ролики інформаційно-довідкові матеріали, фото та відео матеріали, дистанційні навчальні курси, тощо.
3. Участь представників МОУ / ЗСУ у конференціях, семінарах, інтерв'ю щодо просування ролі жінок у процесах установах миру та запобіганні конфліктам.
4. Підготовка та оприлюднення результатів гендерної інтеграції (Біла книга).

2. Рольова гра «Агенти впливу»

Інструкція:

Розділити учасників на 8 міні груп.

Завдання: Проаналізуйте твердження – варіанти супротиву гендерним питанням. Підготуйтеся до апелювання за цими позиціями, підготувавши ваші відповіді на ці твердження. Підготуйте невеликий діалог, розподіліть між членами команди ролі та покажіть сценку-діалог.

Ця вправа підготує вас до спілкування на тему гендерних питань з колегами і підлеглими з метою подальшого формування інституційної культури на принципах рівності.

Після показу сценки кожною групою запитайте в учасників: Як вони почуваються? Що було найважче? Чи хочеться щось змінити у відповідях після того як «пропустили» діалог через себе?

!! НЕ ЗАБУДЬТЕ:

- Подякувати «акторам», підтримавши їх оплесками.
- Запропонувати «глядачам» висловити коментарі, поставити питання.

Перелік «Заяв опору»:

1. *«В ЗСУ занепокоєння гендерною проблемою є непотрібним. Ми знаємо про це питання, але в нашому контексті жінки мають такі ж права, як і чоловіки».*
2. *«Моя діяльність зосереджена на зовсім іншому питанні і нейтральна до гендерних питань».*
3. *«В ЗСУ діє чітка політика щодо гендерної рівності, тому ми не маємо проблем у цій сфері».*
4. *«Я погоджуюся, що щось слід зробити щодо гендерних питань, тому, можливо, найкраще розробити проєкт і дозволити жіночій організації його реалізувати».*
5. *«Ми намагаємося набирати жінок, але вони не мають відповідної кваліфікації».*
6. *«Стан гендерної політики, який зараз існує в ЗСУ, вже гарантує рівні права, можливості та вигоди чоловікам і жінкам, тому не потрібно більше приділяти увагу гендерним питанням».*
7. *«От коли закінчимо війну, ми зосередимось на гендерних питаннях».*
8. *«Ну, у нас є уповноважений гендерний підрозділ/радник/радниця, який/яка відповідає за гендерні питання».*

Можливо, ви чули інші варіанти опору щодо гендеру в ЗСУ?

3. Вправа «Гендерно чутливий контент»

Інструкція:

Розбити учасників по двоє-троє на 8-10 міні груп. Кожна міні група має до 10 хвилин оцінити один матеріал, дати відповідь на запитання та коротко презентувати результати/висновки (1-2 хв).

Завдання: Прочитайте рекомендації щодо застосування гендерного контенту у таблиці. Проаналізуйте роздаткові інформаційні матеріали з точки зору гендерного підходу. Коротко презентуйте матеріал та аналіз. Дайте відповіді на запитання аудиторії.

Чи подобається вам матеріал? Чому подобається або не подобається?

Яка мета інформаційного матеріалу?

Чи є матеріал гендерно чутливим за змістом?

Чи ви б рекомендували покращити матеріал, якщо так, то як?

Таблиця «Рекомендації застосування гендерної тематики»

Модель дизайну	Як застосувати гендерну тематику	Приклад
----------------	----------------------------------	---------

Мова/нарратив	Використання гендерно коректної мови	Уникання використання «чоловічого» займенника «він»; побудова контенту, який адресований до всіх у аудиторії.
Зображення	Використання зображень як чоловіків, так і жінок	Вибір зображень жінок-лідерок. Почергова демонстрація зображень чоловіків і жінок в рівній мірі.
Інші мультимедійні елементи	Демонстрація відео із зображенням гендерної перспективи	Використання думок не тільки чоловіків-експертів. Підготовка матеріалів жінок-експерток і використання їх як доказової бази.
Аналіз ситуації	Збалансованість у процесі аналізу / вивчення ситуації	Підбираючи ситуації для аналізу, вибрати ту, яка рівною мірою стосується як чоловіків, так і жінок.
Питання	У процесі опитування використання мовних форм згідно з гендерними особливостями респондентів	Уникання використання «чоловічого» займенника «він»; побудова контенту, який адресований до всіх в аудиторії.

Модуль 7. Гендерний аспект у контексті демократичного-цивільного контролю над Збройними Силами України та діяльність міжнародних організацій з питань гендерної рівності в Збройних Силах України

Питання для самоконтролю

1. Хто є суб'єктами демократичного-цивільного контролю над ЗСУ стосовно впровадження гендерної рівності?
 - a. Міністерство оборони України
 - b. Міністерство соціальної політики України
 - c. Засоби масової інформації
 - d. Уповноважений з прав людини Верховної Ради України
 - e. Комітет Верховної Ради України з питань національної безпеки, оборони та розвідки
2. Хто займається організацією безперервної взаємодії з органами виконавчої влади в частині удосконалення нормативно-правової бази соціального захисту і реалізації соціальних гарантій військовослужбовців та членів їх сімей, роботи з громадськими організаціями, в тому числі з питань забезпечення рівності жінок та чоловіків, які проходять військову службу?
 - a. Головне Управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України
 - b. Управління гуманітарного забезпечення Міністерства оборони України
 - c. Комітет Верховної Ради України з питань національної безпеки, оборони та розвідки
 - d. Урядова уповноважена з гендерних питань
3. Оберіть всі можливі форми демократичного цивільного контролю над силами оборони згідно з чинним законодавством:
 - a. комплексний огляд сектору безпеки і оборони
 - b. доповідь на конференції
 - c. оборонний огляд
 - d. парламентські слухання
 - e. дискусія на круглому столі
 - f. внутрішній аудит
 - g. звітування
 - h. розпорядження
 - i. проведення наукових та прикладних (наприклад, соціологічних) досліджень, спрямованих та визначення актуального стану об'єктів контролю
4. NV New Voice – незалежний медіахолдінг, заснований українськими журналістами, 9 серпні 2022 року публікує відеоінтерв'ю «Які права має жінка у війську та як змінилась українська армія?» із співзасновницею ГО Жіночий ветеранський рух Катериною Приймак, яке подивилось більше тисячі глядачів. <https://youtu.be/eVQfcV55gcQ?si=p1U7ZEY1hHJAd5QI> Хто є суб'єктами демократичного цивільного контролю у цьому випадку?
 - a. NV New Voice
 - b. ГО Жіночий ветеранський рух
 - c. обидві організації
 - d. жодна організація
5. Встановіть відповідність між міжнародними організаціями та їхньою діяльністю в Україні у сфері демократичного контролю та впровадження гендерної рівності.

Організація	Діяльність
1. Представництво НАТО в Україні	А. Підтримує Міністерство оборони України (МОУ) в проведенні оцінки демократичного контролю над Збройними Силами України (ДКЗСУ) та розробці рекомендацій щодо посилення ДКЗСУ, проведенні моніторингу прав і свобод військовослужбовців під час воєнного стану, розробці різноманітних інформаційних матеріалів щодо ДКЗСУ та його ключових напрямів, розробці навчального курсу та навчальних матеріалів для підрозділів з гендерних питань та радників з гендерних питань у Збройних Силах України (ЗСУ)
2. ОБСЄ в Україні	Б. Надає технічну підтримку щодо розробки та впровадження галузевих політик, проводить адвокаційну діяльність, здійснює соціальну мобілізацію та заходи зі зміцнення потенціалу органів державної влади на всіх рівнях, правозахисних інституцій, жіночих ініціативних груп, організацій громадянського суспільства та приватного сектору.
3. ООН Жінки в Україні	В. Надання стратегічної дорадчої та практичної допомоги у реформуванні сектору безпеки та оборони України в межах комплексного пакету допомоги, координування програм допомоги організації для України (програма з розбудови доброчесності, програма з удосконалення військової освіти, програма професійної підготовки, наука заради миру і безпеки, програма з психологічної та професійної реадaptaції ветеранів).

Питання до обговорення

1. Вправа «Гендерні аспекти ДЦК»

Інструкція:

Розбити учасників на 5 груп. Кожна підгрупа шукає документ/діяльність суб'єкта ДЦК над ЗСУ, проводить аналіз, вносить дані до таблиці та презентує результати для спільного обговорення.

Суб'єкти ДЦК

Група 1. Верховна Рада України

Група 2. Уповноважений з прав людини Верховної Ради України

Група 3. Суд

Група 4. Громадська організація України

Група 5. Засоби масової інформації

Суб'єкт ДЦК: Об'єкт контролю: Форма контролю: Документ /діяльність: Дата контролю:	
Тема:	Основні положення:
Критичні зауваження суб'єкта ДЦК :	Рекомендації суб'єкта ДЦК:
Наслідки (за наявності):	Власні висновки групи:

2. Вправа «Оцінка стану гендерної інтеграції»

Інструкція:

Розгляньте основні кроки «Дорожньої карти з гендерної інтеграції» у контексті вашої установи і оцініть за наступними критеріями:

- Чи досяжна дана мета у вашій організації?
- 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)?
- Визначте потенційні переваги та виклики, які кожна рекомендація спричинить, якщо вона буде реалізована. Якщо рекомендація не досяжна у вашій організації, врахуйте проблеми, пов'язані з впровадженням. Якщо рекомендація не застосовується, перейдіть до наступного пункту, але поясніть причини такого становища.

Впровадження системи моніторингу, оцінки та звітності щодо впливу гендерної інтеграції на ефективність МОУ / ЗСУ

1. Розроблення системи індикаторів щодо виконання Планів заходів гендерної інтеграції та щодо впливу гендерної інтеграції на ефективність діяльності МОУ та ЗСУ.
2. Розроблені 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 гендерної рівності в МОУ / ЗСУ та розроблення Моніторингової картки із включенням «гендерної статистики» та «гендерних індикаторів».
3. Проведення на постійній основі загального моніторингу з метою перевірки впровадження стану гендерної інтеграції 1 раз на рік (вибіркового моніторингу за потреби).

Відповіді на запитання для самоконтролю

Модуль 1 1. b 2. a 3. b 4. f 5. c 6. c 7. d 8. a 9. d 10. c

Модуль 2

1. 1Б 2В 3Г 4А

2. 1,3,5,6,7

3. 1В 2Г 3Б 4А

4. b

5. a, b

Модуль 3 1.a 2. a, c, d 3. e 4. b, c, d 5. 1 a, b, e, g 2 c, d, f, h

Модуль 4 1.b, d, f, g 2. b 3. b, c, d, f 4. a, c, e 5. a, b, c, d, g, h

Модуль 5 1. А 1, 6, 8, 9 Б 2, 7, 11, 15 В 3, 4, 5, 10, 12,13

2. c 3. c 4. a 5. a, c, d

Модуль 6 1.a 2. e 3. d 4. a, b, d, e 5. b, d, e 6. b 7. b, c, e, f, h 8. a 9. c

Модуль 7 1.a, c, d, e 2. a 3. a, c, d, f, g, i 4. c 5. 1 В, 2 А 3 Б