



Упровадження гендерних підходів у
систему підготовки фахівців/фахівчинь
сектору безпеки і оборони України:

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК



**Упровадження гендерних підходів
у систему підготовки
фахівців/фахівчинь сектору
безпеки і оборони України:
навчально-методичний посібник**

**Київ
2026**

Авторський колектив: Любов Березовенко, Наталія Бобро, Наталія Васюкова, Олена Волобуєва, Світлана Ганаба, Ольга Гончаренко, Оксана Григор'єва, Анатолій Досич, Федір Дунебабін, Ольга Дунебабіна, Ірина Євхутич, Галина Жуковська, Валентин Зьолка, Олена Ковальова, Лариса Компанцева, Тетяна Кононенко, Людмила Кримець, Оксана Критенко, Катерина Левченко, Євгенія Лук'янченко, Валентина Мірошніченко, Руслан Мусевич, Лариса Наливайко, Анастасія Ненька, Оксана Орел, Ольга Перунова, Аліна Скляр, Олена Старікова, Олена Суслова, Марія Ушакова, Оксана Цукан, Марія Чеховська, Ольга Ядловська.

Редакційна колегія: Галина Жуковська, Лариса Компанцева, Оксана Критенко, Катерина Левченко (голова), Лариса Наливайко, Анастасія Ненька, Олена Суслова.

Наукові рецензенти:

Микола Легенький, доктор юридичних наук, професор;

Сергій Чернявський, доктор юридичних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України.

Загальна редакція: Катерина Левченко, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, заслужена юристка України.

Навчально-методичний посібник підготовлено завдяки підтримці Уряду Великої Британії, наданої через Міністерство закордонних справ, у справах Співдружності націй та розвитку Сполученого Королівства в межах проєкту «Жінки. Мир. Безпека: діємо разом», який реалізує Український Жіночий Фонд. Інформація, що представлена в матеріалі, не завжди відображає погляди Уряду Великої Британії, Українського Жіночого Фонду та Урядової уповноваженої з питань гендерної політики.

Наклад: 200 примірників

У навчально-методичному посібнику «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України» висвітлено ключові питання теорії та практики інтеграції до нього гендерних підходів. Зокрема, висвітлено особливості їх упровадження у систему підготовки науково-педагогічних і наукових працівників та працівниць закладів вищої освіти і навчальних установ зазначеного сектору. Посібник також орієнтовано на фахівців і фахівчинь центральних органів виконавчої влади, інших структур сектору безпеки і оборони, а також широке експертне середовище.

Видання охоплює актуальний стан, проблеми й перспективи реалізації державної гендерної політики, механізми її впровадження, реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, розвиток гендерно чутливих комунікацій та інтеграцію гендерної тематики в освітні й наукові практики.

Посібник містить уніфікований підхід до забезпечення гендерної рівності, практичні інструменти, сучасні освітні методики та приклади кращих практик з України й держав-членів НАТО

Україна залишається вірною власним цінностям, що роблять нас сильними: свободі, демократії, гідності та відданості рівності прав і можливостей для кожної людини. Це не абстрактні принципи, а основа нашої державності, за яку сьогодні борються мільйони українців і українок як на передовій, так і в тилу. Зокрема, саме ці цінності об'єднують нас з країнами-членами Європейського Союзу та НАТО і є особливо важливими в контексті безпекового виміру нашої держави.

Рівноправне залучення жінок до процесів ухвалення рішень, командування та оперативної діяльності має сьогодні стратегічне значення.



Понад 5 500 військовослужбовиць нині перебувають безпосередньо на передовій. Загалом у лавах Збройних Сил України служить і працює понад 70 000 жінок. Крім того, значна кількість жінок долучаються до захисту на цивільних позиціях, як-от: госпітальєрки, волонтерки та ін. Кожна з них має власну історію стійкості: хтось керує підрозділом у бойових умовах, хтось рятує життя в шпиталях, хтось тримає тил, дбаючи про родини та підтримуючи громади. Їхній внесок безцінний.

Однак ми усвідомлюємо, що потенціал українських жінок і досі не реалізований по максимуму. Бар'єри, упередження, стереотипи залишаються вкоріненими в нашому суспільстві. Саме тому ми наполегливо працюємо, аби їх долати: удосконалюємо законодавство, посилюємо міжвідомчу координацію через роботу Комісії з координації взаємодії органів виконавчої влади у сфері гендерної рівності, інтегруємо гендерний підхід у нормативні акти та державну політику.

Ми ухвалили низку стратегічних документів: Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року, Стратегію гендерної рівності в освіті, оновлюємо Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Паралельно разом із європейськими партнерами проводимо скринінг українського законодавства на відповідність праву ЄС, інтегруючи гендерні підходи в кожен переговорний розділ – від

безпеки та прав людини до освіти й праці. Це важливий орієнтир того, якою ми загалом бачимо європейську Україну сьогодні та в майбутньому.

У цьому контексті підготовка навчально-методичного посібника «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України» – важливий та своєчасний крок. Цей посібник – це не просто інструкція. Він є орієнтиром для формування системного підходу до розвитку людського капіталу в секторі, підвищення якості освіти, розбудови інклюзивного лідерства. Вони допоможуть забезпечити, щоб усі фахівці/фахівчині сектору безпеки і оборони України – незалежно від статі – мали рівні можливості для реалізації свого потенціалу, а система ухвалення рішень стала більш ефективною, сучасною та адаптивною до викликів.

Висловлюю щиро вдячність Уряду Великої Британії за підтримку цієї роботи, надану через Міністерство закордонних справ, у справах Співдружності націй та розвитку Сполученого Королівства. Дякую авторському колективу: Урядовій уповноваженій з питань гендерної політики, представникам/представницям мого Офісу та Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, центральних органів виконавчої влади сектору безпеки і оборони України, провідним експертам/експерткам та викладачам/викладачкам профільних освітніх закладів.

Переконалий, що це видання сприятиме реальним змінам. Змінам, що стануть основою нової сучасної, інклюзивної та стійкої України, де кожен і кожна можуть реалізувати свій потенціал!

Тарас Качка,
Віцепрем'єр-міністр з питань
європейської та євроатлантичної інтеграції України

Шлях до гендерної рівності в секторі безпеки і оборони – це не просто питання інституційної реформи, це питання стійкості та ефективності. У контексті постійної боротьби України за збереження свого суверенітету та демократичних цінностей важливість впровадження гендерних підходів у національну оборону стає не лише нагальною, а й трансформаційною.



Як Спеціальна представниця Генерального секретаря НАТО з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека», а також з питань безпеки людини, я мала честь бути свідкинею вирішальної ролі, яку відіграють українські жінки в сприянні міцному та тривалому миру з реальною реалізацією загальносупільного підходу. Ми бачимо жінок у всіх сферах оборони та гуманітарної діяльності: від обіймання керівних посад до офіцерського та рядового складу Збройних Сил України. До них належать активістки, волонтерки, журналістки, бойові медикіні, інженерки, офіцерки розвідки та багато інших. Жінки, безсумнівно, кинули виклик кордонам традиційних гендерних ролей і стали незамінними в Збройних Силах України. Створення умов, щоб сектор безпеки і оборони України був середовищем, де жінки та чоловіки можуть однаково досягати успіху, вимагає як стратегічної зміни мислення, так і практичних дій.

З великою повагою та глибоким почуттям солідарності я пишу цю передмову до навчально-методичного посібника «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України», яке базується на фундаменті, закладеному виданням Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України 2021 року. Він відображає мінливі реалії та потреби країни, що зазнає масштабного вторгнення. Україна продемонструвала світові свою здатність реагувати на безпрецедентні виклики, залишаючись відданою міжнародним зобов'язанням, стандартам НАТО, а також порядку денному «Жінки, мир, безпека».

Цей навчально-методичний посібник є результатом міцної співпраці між українськими інституціями, військовими, науковцями та науковицями,

організаціями громадянського суспільства. Це більше, ніж просто рекомендації, це заклик до дії, глибоко вкорінений в життєвому та оснований на передовому міжнародному досвідах. Ці сторінки підкреслюють колективне розуміння, що сталої безпеки не може існувати без гендерної рівності, і їхній досвід сформував комплексний та глибокий підхід, який враховує не лише оперативні та інституційні виміри, а й культурні та людські фактори, що мають вирішальне значення для тривалих змін. Надаючи фахівцям і фахівчиням у секторі безпеки і оборони знання та інструменти для визнання, вирішення та запобігання гендерній нерівності та насильству, Україна буде більш стійку та інклюзивну оборонну структуру, яка відображає гідність та права всіх її громадян і громадянок. Жінкам і чоловікам України, які наснажують, нехай це видання слугуватиме не лише ресурсом, а й підтвердженням вашої незмінної відданості рівності, демократії та прагненню миру.

**Ірене Феллін,
Спеціальна представниця Генерального секретаря НАТО
з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека»,
а також з питань безпеки людини**

Сектор безпеки і оборони країни з початку воєнної агресії росії проти України (2014 р.) та курсу України на членство в ЄС та НАТО став більш відкритим для участі жінок у виконанні завдань оборони України, захисту її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності. З часу



повномасштабного російського вторгнення питання жінок, миру та безпеки набули нового змісту та актуальності.

Збройна агресія російської федерації (рф) проти України висвітлила як старі системні проблеми, так і створила нові, які несуть небезпеку правам людини, соціальній стабільності та справедливості. Гендерно зумовлені загрози є важливою складовою цієї війни і потребують визнання, видимості та комплексного реагування.

Не дивлячись на те, що десятки тисяч жінок служать у Збройних Силах України (понад 70 000 жінок, з них 5 500 військовослужбовиць перебувають безпосередньо на передовій)¹, обіймають керівні посади, беруть участь у прийнятті рішень, у суспільстві все ще панує уявлення про те, що захист країни – це справа чоловіків. Уряд зі свого боку, тримаючи фокус на питаннях забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, забезпечує кожному військовослужбовцю та кожній військовослужбовиці можливість максимально реалізувати свій потенціал.

Для просування позитивних змін у секторі безпеки і оборони України (СБОУ) важливим є інтегрування гендерного компонента в усі етапи освітнього процесу: середня освіта (середні загальноосвітні навчально-виховні заклади з військово-професійним напрямом навчання і виховання); вища освіта (університети, інститути, академії); вищі офіцерські курси; система підготовки та перепідготовки фахівців сектору безпеки і оборони загалом.

На виконання першого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» авторським колективом, до якого ввійшли представники та представниці викладацького складу закладів вищої освіти СБОУ, Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики під науковим керівництвом Урядової уповноваженої з питань гендерної політики за участі Урядового офісу координації



¹ Дані станом на 1 січня 2025 року. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-minoborony-zhinky-armia/33340821.html>

європейської та євроатлантичної інтеграції під патронатом Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, було підготовлено Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України (далі – Методичні рекомендації). У них було висвітлено фундаментальні питання теорії та практики інтегрування гендерних підходів в освітній процес сектору; правові засади формування та реалізації державної гендерної політики, зокрема в СБОУ; методи впровадження гендерної складової та практичні рекомендації щодо забезпечення гендерної рівності в СБОУ; запропоновано уніфікований підхід до формування гендерної компетентності викладачів/викладачок, слухачів/слухачок і курсантів/курсанток, інтеграції рівності прав та можливостей в освітні програми та щоденну діяльність силових структур. Методичні рекомендації було видано в 2021 році. Зважаючи на виклики часу та повномасштабну війну РФ проти України, яка внесла свої корективи в діяльність СБОУ, вони потребували нагального оновлення.

Війна змінила не лише зміст і пріоритети, а й сам підхід до формування державної гендерної політики: вона спирається на принципи сталості, наскрізності та послідовності, адже йдеться про системні зміни, що торкаються всіх сфер життя суспільства. Участь жінок у секторі безпеки і оборони України зросла безпрецедентно – вони виконують широкий спектр завдань: від служби в бойових частинах на передовій до тилових підрозділів; від солдата до керівних посад. Це ставить перед державою нові виклики: як забезпечити рівні можливості, адаптувати інституції, інфраструктуру й освітні програми до реалій воєнного часу та потреб усіх, хто служить. Серед таких завдань є й дуже практичні речі, як-от: забезпечення жінок бронежилетами, шоломами, формою та спорядженням, які підходять за розміром і фізіологічними особливостями.

З урахуванням зазначених змін і викликів було підготовлено другу частину Методичних рекомендацій як навчально-методичний посібник «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України». Вони складаються з п'яти розділів: «Гендерна рівність у секторі безпеки і оборони України: актуальний стан, проблеми, перспективи», «Механізми та інструменти впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони України», «Реагування сектору безпеки і оборони України на сексуальне насильство, пов'язане з війною», «Гендерно чутливі комунікації інституцій сектору безпеки і оборони України», «Гендер в освітніх та наукових практиках сектору безпеки і оборони України».

Українське законодавство постійно знаходиться в розвитку, наближаючись до втілення принципу гендерної рівності. Так, контент-аналіз розділу

«Законодавство» на сайті Верховної Ради України за посиланням «гендер» виявив більше 1200 нормативно-правових актів станом на жовтень 2025 року. Напрямок таких змін та правові основи реалізації державної гендерної політики в СБОУ проаналізовано в першому розділі. У ньому також представлено системний підхід до реалізації політики гендерної рівності в практиках управління СБОУ, розкрито інституційний механізм та наведено кращі практики впровадження гендерної рівності в країнах-членах НАТО. Окремо проаналізовано Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» як інструмент формування та реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України.

Гендерна інтеграція в секторі безпеки і оборони є ключовим елементом забезпечення ефективного функціонування цих структур в умовах сучасних безпекових викликів, адже передбачає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час служби, створення умов, що безпосередньо впливають на комфорт, ефективність виконання службових обов'язків та забезпечення загального прогресу в побудові інклюзивного середовища в структурах СБОУ. Формального прийняття політики недостатньо для змін: потрібна її практична реалізація через забезпечення інфраструктурними об'єктами та матеріально-технічними умовами, які відповідають потребам жінок і чоловіків, створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків, забезпечення нульової толерантності до насильства за ознакою статі. Ефективність таких дій підвищується завдяки співпраці інституцій СБОУ з міжнародними та громадськими організаціями, приклади якої розкрито в другому розділі.

Військові формування РФ за підтримки політичного керівництва країни за більш ніж одинадцять років збройної агресії проти України скоїли всі визначені військові злочини, зокрема й сексуальне насильство, постраждалими від якого є і жінки, і чоловіки, і діти. Ці злочини мають системний характер.

Державна політика України у сфері реагування та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (СНПК), базується на нормах міжнародного права, зокрема міжнародного гуманітарного права, міжнародного права прав людини та резолюцій Ради Безпеки ООН, які формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», а також міжнародного кримінального права.

Ураховуючи актуальність і важливість питання, у третьому розділі окреслено ключові завдання для силових структур: виявлення та документування фактів сексуального насильства, підтримка та захист постраждалих, забезпечення доступу до медичної, психологічної та правової допомоги, притягнення винних до відповідальності. Значну увагу приділено підготовці особового складу до

роботи з такими випадками: від підвищення обізнаності про правові норми та етичні стандарти до вироблення навичок чутливого, безпечного та безстигматизуючого підходу до постраждалих. У ньому окреслено підходи до забезпечення координації суб'єктів протидії СНПК та надання допомоги постраждалим, наведено приклади міжвідомчої взаємодії (ЗСУ, МВС, Національної поліції, Офісу Генерального прокурора, органів охорони здоров'я, соціальних служб) та зобов'язання СБОУ в попередженні та реагуванні на СНПК, співпраці з міжнародними організаціями для створення дієвої системи реагування. Освітні програми сектору безпеки і оборони України повинні містити обов'язкові модулі з питань попередження та реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, відповідно до міжнародних стандартів і національних зобов'язань України. Запропонована бібліографія та ілюстративні матеріали можуть слугувати основою для розроблення таких програм.

Розділ 4 «Гендерно чутливі комунікації сектору безпеки і оборони України» концентрується на двох важливих напрямках. З одного боку, це позитивні дії, спрямовані на формування та імплементацію таких комунікацій, зокрема, шляхом застосування гендерно чутливої мови, підходи до чого викладено в наказі № 236 Міністерства оборони України від 13 квітня 2024 року та розкрито в Інформаційній пам'ятці щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

З іншого боку, аналіз інформаційних і психологічних операцій рф проти нашої держави для формування навичок та вмінь фахівців СБОУ ідентифікувати такі операції, реагувати на них та бути проактивними. Інформаційна війна, яку веде рф проти України, має чітко виражений гендерний вимір. Через дезінформаційні кампанії, фейки, маніпуляції в соціальних мережах та проросійських медіа просуваються наративи, що підважують саму ідею гендерної рівності і мають за мету розділити, дестабілізувати та деморалізувати суспільство, підірвати довіру до державної політики у сфері прав людини, створити хибне уявлення про нібито «загрозу» гендерного порядку денного для української ідентичності. Саме тому, як зазначається у виданні, «розуміння гендерних аспектів інформаційно-психологічних операцій ворога допоможе розробити більш ефективну стратегію захисту та визначити дієві механізми протидії агресії».

Підготовка фахівчинь і фахівців для СБОУ повинна враховувати принципи рівних прав і можливостей на всіх рівнях – від початкової військової підготовки до вищої освіти та післядипломного навчання. Про це мова йде в розділі 5, присвяченому інтеграції гендерного підходу в освітні та наукові практики СБОУ. У ньому описано як гендерна тематика впроваджується в навчальні

плани, модулі та програми підготовки, а також у науково-дослідну діяльність закладів освіти сектору, проаналізовано проблеми у викладанні гендерної тематики та запропоновано сучасні тренінгові методики. Акцент зроблено на важливості інтеграції гендерного підходу в підготовку кадрів на всіх рівнях освіти СБОУ.

Видання підготовлено для викладачів/викладачок, інструкторів/інструкторок, командирів/командирок і слухачів/слухачок, курсантів/курсанток, а також фахівців/фахівчинь, відповідальних за впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони України. Його призначення – надати практичні інструменти для інтеграції гендерного підходу в освітній процес, підготовку та перепідготовку кадрів, розроблення й удосконалення освітніх програм. Застосування підготовлених матеріалів допоможе впровадити комплексний гендерний підхід у кожен етап підготовки та служби, від перших занять у навчальній аудиторії до прийняття стратегічних рішень у штабі. Їх варто використовувати під час занять, тренінгів, у роботі зі службовими колективами та в процесі ухвалення управлінських рішень для створення рівних можливостей і належних умов служби для всіх військовослужбовиць і військовослужбовців.

**Катерина Левченко,
Урядова уповноважена з питань гендерної політики,
докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук,
професорка, заслужена юристка України.**

ЗМІСТ

<u>Передмова Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Тараса Качки</u>	<u>6</u>
<u>Передмова спеціальної представниці Генерального секретаря НАТО з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека», а також з питань безпеки людини Ірене Феллін</u>	<u>8</u>
<u>Передмова Урядової уповноваженої з питань гендерної політики України Катерини Левченко</u>	<u>10</u>
<u>Зміст.....</u>	<u>15</u>
<u>Список скорочень</u>	<u>18</u>
РОЗДІЛ 1. Гендерна рівність у секторі безпеки і оборони України:	
актуальний стан, проблеми та перспективи	20
1.1. Правові основи реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України	21
1.2. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» як інструмент формування та реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України	37
1.3. Системний підхід до реалізації гендерної політики в практиках управління сектору безпеки і оборони України (інституційний механізм)	51
1.4. Самооцінка стану реалізації гендерної політики в закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України.....	63
1.5. Сучасні приклади гендерного інтегрування в країнах НАТО та перспективи їхнього врахування	70
РОЗДІЛ 2. Механізми та інструменти впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони України	79
2.1. Забезпечення інфраструктурними об'єктами та матеріально-технічними умовами жінок і чоловіків сектору безпеки і оборони України, що відповідають їх потребам	80

2.2.	<u>Створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків у секторі безпеки і оборони України</u>	94
2.3.	<u>Співпраця з громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями з питань упровадження гендерних підходів у діяльність сектору безпеки і оборони України</u>	124
2.4.	<u>Політика нульової толерантності до насильства за ознакою статі в секторі безпеки і оборони України</u>	136

РОЗДІЛ 3. Реагування сектору безпеки і оборони України на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом..... 148

3.1.	<u>Використання сексуального насильства як зброї війни в збройних конфліктах та його наслідки для постраждалої особи, громади та суспільства</u>	149
3.2.	<u>Сексуальне насильство як зброя війни російської федерації проти України</u>	152
3.3.	<u>З а б о р о н а сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, у міжнародному праві та притягнення до відповідальності за його вчинення. Види сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Зобов'язання держав щодо реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом</u>	171
3.4.	<u>Правові засади реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, здійснення превентивної роботи та надання допомоги постраждалим</u>	177
3.5.	<u>Посилення інституційної спроможності, координація політики суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом</u>	181
3.6.	<u>Зобов'язання сектору безпеки і оборони України з реагування на сексуальне насильство, пов'язане зі збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим</u>	195
3.7.	<u>Ресурси для надання допомоги постраждалим</u>	

РОЗДІЛ 4. Гендерно чутливі комунікації інституцій сектору безпеки і оборони України	197
4.1. <u>Гендерно чутлива мова.....</u>	198
4.2. <u>Приклади гендерних конструктивних стратегічних комунікацій сектору безпеки і оборони України.....</u>	211
4.3. <u>Гендерна складова інформаційно-психологічних спеціальних операцій.....</u>	235
4.4. <u>Російські гендерні наративи в інформаційній війні</u>	248
4.5. <u>Гендерна дезінформація як інформаційний інструмент російської федерації у війні проти України</u>	266

РОЗДІЛ 5. Гендер в освітніх та наукових практиках сектору безпеки і оборони України	275
5.1. <u>Огляд освітніх та наукових практик сектору безпеки і оборони України.....</u>	276
5.2. <u>Розвиток дидактики гендерної проблематики</u>	281
5.3. <u>Сучасні проблеми у викладанні гендерної тематики</u>	292
5.4. <u>Сучасні тренінгові методики</u>	302

Додаток 1. <u>Авторський колектив навчально-методичного посібника з упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України</u>	308
---	-----

Додаток 2. <u>Заклади вищої освіти сектору безпеки і оборони України, вченими радами яких прийнято рішення щодо застосування в освітньому процесі навчально-методичного посібника «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і</u>	
--	--

СПИСОК СКОРОЧЕНЬ

ВПО	внутрішньо-переміщені особи
ВПС	Військово-повітряні сили
ГО	громадська організація
ГСО	гендерна самооцінка
ГУР	Головне управління розвідки
ДГГС	Дорадча група з питань громадянського суспільства
ДГГС	Дорадча група з питань громадянського суспільства
ДПСУ	Державна прикордонна служба України
ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
ЄСПЛ	Європейський суд з прав людини
ЖМБ	Жінки, мир, безпека
ЗВО	заклади вищої освіти
ЗК	Загальна компетентність
ЗСУ	Збройні Сили України
ІА	інформаційна акція/атака
ІКЖЦ	Інформаційно-консультативний жіночий центр
ІО	інформаційні операції
КВІРТУ	Київське вище інженерне радіотехнічне училище протиповітряної оборони ім. О. Покришкіна
ККУ	Кримінальний кодекс України
КМЄС	Консультативна місія Європейського Союзу в Україні
МВС	Міністерство внутрішніх справ
МГП	міжнародне гуманітарне право
МКП	міжнародне кримінальне право
МОМ	Міжнародна організація з міграції
МОП	Міжнародна організація праці
МОУ	Міністерство оборони України
МРГ	Міжвідомча робоча група
МТКЮ	Міжнародний трибунал для колишньої Югославії
МТР	Міжнародний трибунал щодо Руанди
МФО	міжфракційне об'єднання
НА ДПСУ	Національна академія Державної прикордонної служби України
НА НГУ	Національна академія Національної гвардії України
НАДС	Національне агентство України з питань державної служби

НАТО	Організація Північноатлантичного договору (Північноатлантичний альянс)
НГУ	Національна гвардія України
НДІ (NDI)	Національний демократичний інститут
НДО	Національна дошка оголошень
НПД	Національний план дій
ОПП	освітньо-професійна програма
ПА	психологічна акція/атака
ПО	психологічні операції
ПРООН	Програма розвитку ООН
РНБО	Рада національної безпеки і оборони
РПЦ	російська православна церква
СБОУ	сектор безпеки і оборони України
СБУ	Служба безпеки України
СНПК	сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом
УАППО	Українська асоціація представниць правоохоронних органів
УВКБ ООН	Управління Верховного комісара ООН у справах біженців
УВКПЛ	Управління Верховного комісара ООН з прав людини
ФН ООН	Фонд народонаселення ООН
ЦА	цільова аудиторія
ЦКЗС	Центр контролю над Збройними Силами (Женева)
ЦОВВ	Центральні органи виконавчої влади
ЦПД	Центр протидії дезінформації
ICG	International Crisis Group
NATO StratCom COE	Центр підвищення кваліфікації НАТО з питань стратегічних комунікацій
NCGP	Комітет НАТО з гендерних перспектив (NATO Committee on Gender Perspectives)

РОЗДІЛ I

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ

у секторі безпеки і оборони України:
актуальний стан, проблеми та
перспективи



1.1. Правові основи реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України



У ст. 17 Конституції України визначено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України є справою всього Українського народу. Окремо в ст. 65 Конституції йдеться про те, що захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є обов'язком громадян України. До захисту країни мають долучатися і чоловіки, і жінки, що, власне, відбулося із початком збройної агресії російської федерації проти України.

Відповідно до конституційних норм та Закону України «Про національну безпеку України», забезпечення національної безпеки покладається на сектор безпеки і оборони України (СБОУ). Зрозуміло, що безпосередньо суб'єктом

забезпечення національної безпеки є людина, вільність і рівність якої в гідності та правах закріплено ст. 21 Конституції.

Водночас актуальним питанням у контексті реформування армії є урахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у СБОУ. Стає дедалі очевиднішим, що без докорінних змін державної гендерної політики в СБОУ, стратегії й тактики її реалізації неможливо вирішити проблеми, що виникають у цьому секторі.

Законодавство поряд із урахування потреб жінок та чоловіків досі містить архаїчні норми, які погіршують соціальний захист персоналу СБОУ. Так, наприклад, Закон України «Про соціальний та правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» містить норму, яка спрямована на врахування інтересів військовослужбовців, які перебувають у відпустці для догляду за дитиною (абз. 3 п. 8 ст. 10-1)². Водночас постанова Кабінету Міністрів України «Про порядок обчислення вислуги років, призначення та виплати пенсій і грошової допомоги особам, які мають право на пенсію відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», крім військовослужбовців строкової служби і членів їх сімей та прирівняних до них осіб» від 17 липня 1992 року № 393 в п. 7 передбачає, що

² URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3633-20#n71>

пенсії обчислюються з розміру грошового забезпечення, з урахуванням таких його видів, як відповідного окладу за посадою, установлених за останньою штатною посадою, займаною перед звільненням та щомісячних додаткових видів грошового забезпечення. При цьому розмір щомісячних додаткових видів грошового забезпечення та премії визначається за 24 останні календарні місяці служби підряд перед звільненням. Тобто, якщо військовослужбовець/військовослужбовиця звільняється після виходу на службу з відпустки для догляду за дитиною, то розмір щомісячних додаткових видів грошового забезпечення та премії визначається за період до відпустки, а не за відповідний період перед звільненням, що істотно впливає на розмір пенсії.

До основних проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у СБОУ належать: наявність гендерних стереотипів та дискримінації, нерівних можливостей кар'єрного зростання, наслідком чого є недостатній рівень матеріального забезпечення, невідповідність окремих фізичних та професійних стандартів, окремі випадки сексуальних домагань та насильства, а також труднощі в поєднанні військової служби та приватного життя.

Зокрема, гендерні стереотипи в СБОУ є підґрунтям для дискримінації, що негативно відображається на спроможності підрозділів, які виконують бойові завдання із захисту українського народу, підривають бойовий дух і морально-психологічний стан персоналу та колективів.

Головним обов'язком держави, відповідно до ст. 3 Конституції України, є «утвердження і забезпечення прав і свобод людини». Установчі акти, які визначають правовий статус інституцій СБОУ, усі без винятку, містять принципи, що стосуються забезпечення конституційних прав людини. Вони є засадничими, безпосередньо впливають на всі аспекти діяльності конкретного органу та визначають завдання щодо реалізації державної гендерної політики. Серед них такі³⁴⁵⁶:

- принцип верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави;
- заборона будь-яких привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі,

³ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

⁴ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>

⁵ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#n32>

⁶ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#n30>

етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками;

- унеможливлення використання складових СБОУ для обмеження прав і свобод громадян;
- повага, дотримання і забезпечення прав і свобод людини та громадянина;
- заборона застосування тортур, катувань та інших жорстких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання;
- зобов'язання поважати гідність людини, виявляти до неї гуманне ставлення;
- недопустимість неправомірного обмеження прав і свобод людини тощо.

У сучасних складних умовах відбувається формування керівників і керівниць нової формації, які б поряд із бойовими та іншими спеціальними компетентностями володіли гендерною компетентністю та на найвищому рівні демонстрували підтримку державної гендерної політики, розвінчували гендерні стереотипи у своїй повсякденній діяльності, запобігали та реагувати на дискримінаційні порушення.

Гендерна політика є наскрізним напрямом державної політики, необхідною складовою частиною демократичних перетворень у державі та умовою входження України у світовий та євроатлантичний простір.

Загалом державна гендерна політика є цілеспрямованою діяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також громадян/громадянок України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, яка спрямована на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Слово «політика» у цьому контексті стосується не лише внутрішніх законів та планів держави, а й стратегічних напрямів руху розвитку країни, її зовнішньополітичної позиції.

Гендерна політика в СБОУ – це система заходів, спрямованих на підвищення боєздатності Збройних Сил України (ЗСУ) через забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у військовій сфері, правоохоронних органах та інших структурах, що відповідають за національну безпеку. Вона є важливою складовою демократичного розвитку держави та важливим елементом

євроатлантичної інтеграції, яка реалізується відповідно до міжнародних зобов'язань України, зокрема Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Національної стратегії з прав людини та інших нормативно-правових актів. Основні напрями державної гендерної політики закріплено в ст. 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁷.

Державна гендерна політика спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства щодо жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності в цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Наведені напрями державної гендерної політики, а також основних понять показують зміст та межі діяльності державних структур, громадських та міжнародних організацій щодо формування розвитку та впровадження гендерної політики в Україні, що реалізується виключно в межах законодавства⁸.

Державна гендерна політика в СБОУ є складовою частиною системи державної гендерної політики України і повинна забезпечуватись шляхом реалізації системи виважених заходів відповідно до прийнятих в установленому порядку доктрин, концепцій, стратегій і програм.

Реалізація державної політики – це постійний, динамічний процес досягнення поставлених цілей, у якому беруть участь різні органи державної влади та інститути громадянського суспільства. Реалізація починається відразу після

⁷ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

⁸ www.radaprogram.org

ухвалення та легітимації державної політики або окремої програми і є основним видом діяльності державного апарату⁹.

Проблема реалізації державної гендерної політики знаходиться в організаційно-правовій площині і значною мірою залежить від чіткої послідовної організації діяльності уповноважених державних органів та соціальних інститутів для комплексного забезпечення принципів гендерної рівності в СБОУ, зокрема, та оптимального нормативно-правового регулювання такої діяльності.

Засадами формування та реалізації державної гендерної політики в інституціях СБОУ є:

- гарантування на конституційному рівні забезпечення прав людини та недискримінації;
- обов'язок держави, її державних органів та посадових осіб (зокрема, складових СБОУ) охороняти і забезпечувати права людини;
- необхідність реалізації закріпленого в Конституції України євроінтеграційного курсу та інтеграції в НАТО шляхом упровадження в СБОУ стандартів НАТО з питань гендерної рівності;
- реалізація взятих Україною міжнародних зобов'язань, а саме вимог Стамбульської конвенції, Римського статуту, Угоди між Україною, з одного боку, Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншого, резолюцій Ради Безпеки ООН (зокрема, 1325 та сестринських резолюцій) тощо.

Під час організації розгортання такої політики потрібно враховувати:

- сучасні виклики війни, що зумовлюють необхідність модернізації гендерної політики в СБОУ. Використання російською федерацією методів гібридної війни, спрямованих на роз'єднання суспільства, нав'язування невластивих для української нації «цінностей». При цьому гендерна тематика використовується агресором як організаційна зброя поряд з мовною, наприклад «схід-захід» тощо;
- необхідність участі персоналу СБОУ в протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, гендерно зумовленому насильству: ідентифікація постраждалих, розслідування та фіксація злочинів, надання

⁹ Державна політика: підручник / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; ред. кол.: Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. Київ: НАДУ, 2014. С. 31.

допомоги постраждалим, здійснення коректних етичних комунікацій з постраждалими;

- інтереси, потреби, думку колишніх захисників і захисниць, які брали участь і постраждали від воєнного конфлікту, та забезпечення їх участі в миротворчих процесах у постконфліктний період¹⁰;
- необхідність створення умов для успішного поєднання виконання службових та приватних обов'язків, гендерно орієнтованої логістики в СБОУ;
- потребу в дезагрегованій за ознакою статі державній звітності.

До проблем, які потребують якнайшвидшого вирішення, належать:

- недосконалість механізмів демократичного цивільного контролю, зокрема парламентського контролю та громадського нагляду щодо формування та реалізації державної гендерної політики в СБОУ;
- недостатність наукового супроводу реалізації державних стратегій, державних програм та планів у сфері забезпечення гендерної рівності в СБОУ;
- незавершеність нормативного закріплення вимог до гендерних компетентностей випускників/випускниць закладів освіти СБОУ в державних стандартах освіти.
- Правовою основою державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України є закони та підзаконні нормативно-правові акти. Детальний аналіз нормативно-правових актів, які становлять правову основу формування та реалізації державної гендерної політики проведено в підрозділах 2.2, 2.3 Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України, підготовлених у 2021 році¹¹.

Систему національного законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у СБОУ систематизовано в такий спосіб:

¹⁰ https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Practice_Note%203%20Defence_UKR.pdf

¹¹ 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.

- перша група – це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до ст. 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу порівняно із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні;
- друга група – нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства загалом, а не тільки СБОУ. До цієї групи варто віднести як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента України, постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України;
- третя група – акти безпекового та військового законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів СБОУ і є важливими для формування та реалізації гендерної політики в СБОУ;
- четверту групу становлять акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в складових СБОУ, які містять спеціальні норми.

Існуючий аналіз правових основ державної політики забезпечення гендерної рівності в СБОУ безумовно потребує актуалізації.

В умовах збройної агресії російської федерації проти України противник вчиняє злочини, які кваліфікуються як міжнародні. Завданням правоохоронних органів, ЗСУ та військових формувань є документування злочинів геноциду, проти людяності, агресії та воєнних злочинів, а також використання всіх національних та міжнародних інституцій для притягнення винних осіб до відповідальності.

Законом України від 21.08.2024 р. № 3909-IX ратифіковано Римський статут Міжнародного кримінального суду¹². Незалежний постійний Міжнародний кримінальний суд, пов'язаний із системою Організації Об'єднаних Націй, має юрисдикцію щодо найбільш тяжких злочинів, що викликають занепокоєння всього міжнародного співтовариства¹³. Злочинами проти людяності Римський статут визнає зґвалтування, сексуальне рабство, примушення до проституції, примусову вагітність, примусову стерилізацію чи будь-яку іншу подібну за тяжкістю форму сексуального насильства; переслідування будь-якої групи або

¹² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3909-20#Text>

¹³ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text

спільноти, яку можна виокремити з політичних, расових, національних, етнічних, культурних, релігійних, гендерних мотивів або за іншими ознаками. Суд має юрисдикцію щодо воєнних злочинів, зокрема, у випадках, коли їх вчинено в рамках плану чи політики або рамках широкомасштабного вчинення таких злочинів.

До воєнних злочинів відповідно до Римського статуту належать:

- посягання на людську гідність, зокрема образливе і принизливе поводження;
- зґвалтування, сексуальне рабство, примушення до проституції, примусова вагітність, примусова стерилізація чи будь-яка інша форма сексуального насильства, яка також становить грубе порушення Женевських конвенцій.

У ст. 28 визначено, що військовий командир або особа, яка фактично діє як військовий командир, підлягає кримінальній відповідальності за злочини, що підпадають під юрисдикцію суду, вчинені силами, які перебувають під його чи її фактичним командуванням і контролем, або, залежно від обставин, під його чи її фактичною владою і контролем, у результаті нездійснення ним або нею належного контролю над такими силами у випадках, коли:

- такий військовий командир чи така особа або знала, або за існуючих обставин на той момент повинна була знати, що ці сили вчиняли чи мали намір вчинити такі злочини;
- такий військовий командир або така особа не вжила всіх необхідних заходів у межах його або її повноважень для недопущення чи припинення їх учинення або для передачі цього питання до компетентних органів для розслідування та кримінального переслідування.

До злочинів, що підпадають під юрисдикцію суду, не застосовуються будь-які терміни давності (ст. 29).

Після ратифікації Україною 20 червня 2022 року¹⁴ Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (далі — Стамбульська конвенція) виникла потреба в удосконаленні національного законодавства. Це стосується правових актів, які регулюють питання недопущення дискримінації та забезпечення гендерної

¹⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text>

рівності в усіх сферах суспільного життя. Стамбульська конвенція констатує триваючі порушення прав людини під час збройних конфліктів, які зачіпають цивільне населення, особливо жінок, у формі поширеного або систематичного зґвалтування та сексуального насильства, а також можливість збільшення насильства за ознакою статі як під час конфліктів, так і після них; визнає те, що жінки й дівчата піддаються більшому ризику такого насильства, ніж чоловіки. У національному законодавстві має бути удосконалено нормативно лінгвістичний зміст таких понять, як: «гендер» та «гендерно зумовлене насильство». У Стамбульській конвенції «гендер» визначено як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків. А «насильство стосовно жінок за гендерною ознакою» – це насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно. Важливим напрямом гендерної політики в СБОУ щодо реалізації вимог Стамбульської конвенції є проведення на регулярній основі та на всіх рівнях інформаційно-просвітницької кампанії або програми з підвищення обізнаності, і навіть у співробітництві з національними установами з прав людини та органами з питань забезпечення рівності, громадянським суспільством та неурядовими організаціями, зокрема жіночими організаціями, для розуміння персоналом різних проявів усіх форм насильства та їхніх наслідків.

Важливо врахувати при формуванні та реалізації гендерної політики у СБОУ вимоги Заключних зауважень Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до дев'ятої періодичної доповіді України¹⁵. У п. 18 Комітет рекомендує проводити систематичну та обов'язкову навчальну підготовку з питань прав жінок та гендерної рівності для працівників/працівниць правоохоронних органів та військовослужбовців/військовослужбовиць ЗСУ, розробити Кодекс поведінки з дотримання прав людини та забезпечити його виконання працівниками/працівницями СБОУ, а також забезпечити, щоб усі жінки і дівчата, які постраждали від сексуального насильства пов'язаного з конфліктом, мали доступ до підтримки, зокрема, з боку Центрів допомоги врятованим, які мають бути створені в усіх постраждалих від конфлікту регіонах держави-учасниці, а також, щоб жінки і дівчата, які отримали поранення та/або інвалідність внаслідок війни, отримували підтримку та реабілітаційні послуги.

Відповідно до Конвенції та її загальної рекомендації № 30 (2013) щодо питань жінок у запобіганні конфліктам, в умовах конфлікту і постконфліктних ситуаціях, Комітет закликає:

¹⁵ https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/cedaw_co.pdf.pdf

запобігати випадкам сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, і реагувати на них, зокрема за допомогою спеціалізованих мобільних підрозділів поліції, забезпечити розбудову спроможності працівників/працівниць поліції центрального та регіонального рівнів, військовослужбовців/військовослужбовиць, працівників/працівниць правоохоронних органів, прокурорів і суддів для забезпечення належного розгляду в рамках кримінального провадження фактів вчинення сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, зокрема шляхом надання постійної технічної допомоги Групою експертів з питань верховенства права та сексуального насильства в умовах конфлікту, а також продовження проведення аудитів безпеки для оцінювання ризиків сексуального насильства та сексуальних домагань у громадських місцях територіальних громад, постраждалих від війни, і забезпечити діяльність Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим, створеної у травні 2022 року відповідно до Рамкової угоди про співпрацю між ООН та Урядом України щодо запобігання та реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом.

Актуальним питанням є реалізація інституціями СБОУ національних стратегій і програм у сфері прав людини, зокрема Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційного плану з її реалізації на 2022 – 2024 роки¹⁶; Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року¹⁷, Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022 – 2024 роки з її реалізації¹⁸ тощо.

Докорінно змінити підхід до управління персоналом у сфері оборони, зробити його сучасним та ефективним Міністерство оборони України (МОУ) планує завдяки Стратегії залучення, розвитку та утримання людського капіталу в Силах оборони до 2027 року, якою охоплено всі етапи професійного шляху військовослужбовця/військовослужбовиці: від вступу на військову службу до завершення кар'єри і переходу в цивільне життя.

Міністерство оборони України запроваджує й нові підходи до соціального захисту військовослужбовців/військовослужбовиць. Це включає розроблення прозорої системи грошового забезпечення, соціального супроводу, покращення

¹⁶ <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skshvalennia-derzhavnoi-strategii-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-752-120822>

¹⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

¹⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

медичного обслуговування та реабілітації військовослужбовців/військовослужбовиць, підтримку сімей загиблих та зниклих безвісти захисників і захисниць з урахуванням потреб представників обох статей¹⁹.

Указом Президента України від 11 травня 2023 року № 273/2023 було схвалено Комплексний стратегічний план реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023 – 2027 роки²⁰, у якому зазначено, що органи правопорядку під час збройної агресії російської федерації проти України зіштовхнулись із безпрецедентними викликами у своїй діяльності, насамперед безпековими, на які довелося оперативно реагувати. Серед них організаційні та інші проблеми, що вплинули на здатність органів правопорядку ефективно виконувати свої функції із забезпечення національної безпеки України в низці аспектів. Водночас у суспільства зберігся чіткий запит на рішучі та позитивні зміни в усіх сферах життя, зокрема правоохоронній.

Пріоритетними серед таких змін є гарантування прав і свобод людини та громадянина, а також подальша розбудова демократичної держави, у якій неухильно забезпечується верховенство права.

Загальна мета реформування органів правопорядку – удосконалення їх ціннісних орієнтирів, організаційної культури, структури управління, законодавчого регулювання, зокрема з урахуванням потреб правозастосовної практики.

Основними пріоритетами повинні стали: забезпечення верховенства права, запобігання та протидія злочинності з неухильним дотриманням прав людини, зокрема гендерної рівності.

Стратегічним пріоритетом реформування органів правопорядку визначено дієвість та ефективність органів правопорядку та прокуратури як невід’ємної складової СБОУ, у межах якого вони забезпечують національну безпеку України, зокрема громадську безпеку й порядок, протидіють злочинності з урахуванням стратегічних цілей та відповідно до стандартів прав людини й основоположних свобод, зокрема із забезпеченням гендерної рівності.

Вказано, що пріоритетом реформування органів правопорядку є досягнення прозорого управління людськими ресурсами з дотриманням принципів гендерної рівності, за якого добір і кар’єрне зростання співробітників/співробітниць органів правопорядку та прокуратури відбуваються на основі їх професійних компетентностей/заслуг і доброчесності.

¹⁹ <https://mod.gov.ua/news/kar-yera-osvita-soczzahist-yak-minoboroni-planuye-zrobiti-vijskovu-sluzhbu-privablivoyu>

²⁰ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/2023?find=1&text=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4#w1_1

З метою досягнення відкритості, прозорості, підзвітності та незалежності органів правопорядку передбачено впровадження комплексного гендерного підходу та дотримання принципів інклюзії.

Планом заходів, спрямованих на виконання Комплексного стратегічного плану реформування органів правопорядку як частини сектору безпеки і оборони України на 2023 – 2027 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2024 р. № 792-р, передбачено²¹:

- розроблення та подання до Верховної Ради України законопроекту про органи правопорядку України, яким має бути визначено, поряд з іншими питаннями, гарантії забезпечення гендерної рівності та недискримінації (п. 1.1.1);
- підготовку законопроекту щодо визначення (удосконалення) основних критеріїв оцінювання ефективності та якості роботи органів правопорядку та прокуратури, а також системи їх оцінювання. Складові ключових показників ефективності роботи органів правопорядку та прокуратури повинні містити також і показники інтегрування гендерного підходу й ефективної протидії проявам дискримінації (п. 4.3.1);
- розроблення стратегії роботи з кадрами (HRM Strategy) в органах правопорядку та прокуратури з акцентом, зокрема на методиках запобігання та протидії можливій дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням (4.6.1.);
- забезпечення впровадження комплексного гендерного підходу та дотримання принципів інклюзії, що містить: проведення гендерного аудиту; розроблення та впровадження обов'язкових навчальних курсів/програм з підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії проявам дискримінації і насильства за ознакою статі, формування гендерно чутливої комунікації, інклюзивності та згуртованості; удосконалення правового регулювання статутів, положень та інших актів законодавства України про дисципліну (етику) у частині посилення заходів реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань;
- включення в колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, трудові договори (контракти) положень щодо обов'язку дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

²¹ <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/uploads/public/66c/c8e/c07/66cc8ec07f548146575005.pdf>
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2024-%D1%80#n12>

- розроблення методичних рекомендацій щодо забезпечення використання гендерно чутливої та інклюзивної мови; забезпечення створення рівних умов участі жінок і чоловіків у діяльності атестаційних, кадрових комісій, комісій для проведення службових розслідувань, рад, зокрема Координаційної ради з питань реалізації політики запобігання (превенції) злочинності;
- удосконалення процедури застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі; розроблення та проведення навчань/тренінгів для жінок, які працюють в органах правопорядку та прокуратури, з питань лідерства, комунікації, ведення переговорів, медіації тощо, спрямованих на розвиток їх професійного потенціалу; утворення комісій, до складу яких призначаються представники обох статей в рівному співвідношенні, для проведення службових розслідувань, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі чи сексуальним домаганням, порушення засад інклюзивності та безбар'єрності в органах правопорядку та прокуратури, прийняття внутрішніх нормативних документів (положень, порядків) щодо регламентування діяльності таких комісій (п. 6.4).

Істотні зміни відбулися в законодавстві СБОУ в умовах повномасштабної агресії російської федерації.

На законодавчому рівні закріплено, що жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку (абзац другий частини дванадцятої ст. 1 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу»²²).

Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»²³, враховуючи логіку законодавця, загалом не здійснює розрізнення військовозобов'язаних осіб за ознаками статі. Так, у ст. 22 Закону закріплено обов'язки громадян щодо мобілізаційної підготовки та мобілізації. У ст. 23 визначено право на відстрочку від призову на військову службу під час мобілізації за сімейними обставинами

²² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12/ed20230331#Text>

²³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#n35>

як для жінок, так і для чоловіків. Водночас окремими правами та обов'язками наділені лише жінки чи чоловіки. Зокрема, у період проведення мобілізації (крім цільової) громадяни України чоловічої статі віком від 18 до 60 років зобов'язані мати при собі військово-обліковий документ та пред'являти його за вимогою уповноваженого представника територіального центру комплектування та соціальної підтримки або поліцейського, а також представника Державної прикордонної служби України в прикордонній смузі, контрольованому прикордонному районі та на пунктах пропуску через державний кордон України (ч. 6 ст. 22 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»). П. 87 Порядку проведення призову громадян на військову службу під час мобілізації, на особливий період, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 2024 р. № 560 визначено, що жінки, які перебувають на військовому обліку, призиваються на військову службу під час мобілізації, на особливий період у добровільному порядку на підставі власноруч написаної заяви на ім'я керівника районного (міського) територіального центру комплектування та соціальної підтримки...²⁴.

Зміни до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»²⁵ стосуються таких питань:

- гарантування рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період. Визначено, якщо обоє батьків є військовослужбовцями, 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, надається одному із них за їх рішенням;
- забезпечення права військовослужбовців/військовослужбовиць та інших осіб на біологічне батьківство (материнство). У період дії воєнного стану військовослужбовці/військовослужбовиці мають право на безоплатне отримання медичної послуги, пов'язаної із забезпеченням реалізації їхнього права на біологічне батьківство (материнство), зокрема на здійснення забору, кріоконсервації та зберігання їхніх репродуктивних клітин на випадок втрати репродуктивної функції при виконанні обов'язків із оборони держави, захисту Вітчизни та інших покладених на них

²⁴ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/560-2024-%D0%BF?find=1&text=%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BA#w1_1

²⁵ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12?find=1&text=%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D1%8F%D0%B4#w1_6

обов'язків відповідно до законодавства у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- щодо призначення і виплати одноразової грошової допомоги;
- закріплення норми, згідно з якою речове, медичне, психологічне та соціальне забезпечення військовослужбовців/військовослужбовиць здійснюється з урахуванням потреб жінок і чоловіків у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;
- догляду за хворою дитиною віком до 14 років. Батьки з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування в лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей), звільняються від виконання службових обов'язків на період, протягом якого дитина потребує догляду згідно з медичним висновком про тимчасову непрацездатність, але не більш як на 14 календарних днів. У разі необхідності догляду за хворою дитиною віком до 14 років, яка потребує стаціонарного лікування, зазначені військовослужбовці звільняються від виконання службових обов'язків із збереженням грошового забезпечення на весь період догляду за хворою дитиною;
- системи переходу від військової кар'єри до цивільного життя.

Внесено зміни до Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України, зокрема²⁶:

- визначено обов'язком військовослужбовця поважати бойові та військові традиції, допомагати іншим військовослужбовцям, які перебувають у небезпеці, стримувати їх від вчинення протиправних дій, поважати честь і гідність кожної людини, не допускати порушень, пов'язаних із дискримінацією за ознакою статі, сексуальним домаганням, насильством за ознакою статі, правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості;
- обов'язки командира (начальника) доповнені нормою: організовувати дотримання та неухильно особисто дотримуватися принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у службовій діяльності;
- визначено, що внутрішній порядок досягається: цілеспрямованою виховною роботою, поєднанням високої вимогливості командирів

²⁶ [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14?find=1&text=%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%82%D0%B8#w1_1)

[14?find=1&text=%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%82%D0%B8#w1_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14?find=1&text=%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%82%D0%B8#w1_1)

(начальників) з постійною турботою про підлеглих у додержанні їх прав, задоволенні потреб і зміцненні здоров'я, забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущенням насильства за ознакою статі, сексуальних домагань, правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості.

Дисциплінарний статут Збройних Сил України²⁷ доповнено нормою такого змісту: «Службове розслідування щодо випадків, пов'язаних з дискримінацією за ознакою статі, сексуальним домаганням, насильством за ознакою статі, правопорушеннями проти статевої свободи та статевої недоторканості, проводиться комісією, до складу якої призначаються представники обох статей, а також психолог органу військового управління для вивчення психологічних аспектів та організації психологічної допомоги потерпілим».

Отже, забезпечення гендерної рівності в СБОУ як елемент системи державної політики України має на меті інтегрувати гендерний підхід в усі сфери діяльності інституцій СБОУ для гарантування забезпечення рівних прав та можливостей людини незалежно від статі в користуванні цими правами і свободами.

²⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text>

1.2. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» як інструмент формування та реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки і оборони України

1.2.1. Передумови прийняття Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека»

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (далі – Резолюція 1325) є другим міжнародним документом, який визнає критичну роль жінок у процесах становлення та забезпечення миру. Першим документом стала Пекінська декларація та Платформа дій²⁸, прийнята на Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок 15 вересня 1995 року 189-ма державами.



Чому важливо знати ці документи? Вони стали передумовою та основою для створення Резолюції 1325. Одна з 12-ти сфер (Е) у Платформі дій стосується жінок та збройних конфліктів і має такий перелік стратегічних цілей в цій сфері:

- Е1 – розширення участі жінок у вирішенні конфліктів на рівнях прийняття рішень і захист жінок, які живуть в умовах збройних та інших конфліктів або в умовах іноземної окупації;
- Е2 – зменшення надмірних військових витрат та контроль наявності озброєння;
- Е3 – сприяння ненасильницьким формам вирішення конфліктів і зменшення випадків порушення прав людини в конфліктних ситуаціях;
- Е4 – сприяння внеску жінок у розвиток культури миру;
- Е5 – надання захисту, допомоги та навчання біженок, переселенок, переміщених жінок, які потребують міжнародного захисту;
- Е6 – надання допомоги жінкам колоній і неконтрольованих територій.

28

https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf

Через п'ять років після прийняття Пекінської декларації і Платформи дій завдяки наполегливій роботі жіночих та феміністичних організацій громадянського суспільства, окремих держав та організацій було прийнято Резолюцію 1325.

Вона визнає непропорційний вплив війни на жінок і чоловіків, хлопців і дівчат, а також підкреслює необхідність рівноправної участі жінок у всіх аспектах забезпечення та підтримки миру і безпеки. Резолюцію 1325 закладає правові й політичні підвалини для інтеграції гендерної проблематики в питаннях міжнародного миру й безпеки, оскільки ґрунтується на чотирьох взаємопов'язаних принципах: участь, захист, попередження та відновлення:

1. Принцип участі (Participation) підкреслює необхідність рівноправної участі жінок у мирних переговорах, вирішенні конфліктів та формуванні політик безпеки. У п. 1(а) Резолюції 1325 йдеться про те, що держави-члени мають забезпечити активне залучення жінок до ухвалення рішень на всіх рівнях. Це означає не просто формальне представництво, а фактичну можливість впливу на перебіг перемовин та підготовку угод.

2. Принцип захисту (Protection) акцентує увагу на спеціальних заходах запобігання будь-якому насильству щодо жінок і дівчат, особливо в умовах конфліктів. Згідно з п. 10 Резолюції 1325 держави зобов'язані дбати про безпеку жінок, які перебувають у зоні бойових дій чи постконфліктних регіонах. Надалі цей аспект розвинений в Резолюції Ради Безпеки ООН 1820, де Рада Безпеки ООН наголошує на неприйнятності сексуального насильства як методу ведення війни.

3. Принцип попередження (Prevention) полягає у впровадженні на рівні держави та міжнародних організацій механізмів, що дають змогу оперативно виявляти передумови конфліктів та реагувати до того, як вони переростуть у відкриті зіткнення. Зокрема, у ст. 8(с) Резолюції 1325 наголошено, що жінки мають залучатися до моніторингових груп і дорадчих органів, які аналізують безпекову ситуацію.

4. Принцип відновлення (Relief and Recovery) передбачає, що жінки не лише отримують гуманітарну допомогу в постконфліктний період, а й стають ключовими суб'єктами відбудови та відновлення. У пп. 8(а) і 8(б) Резолюції 1325 наголошено на необхідності розробляти програми психологічної, економічної та соціальної реінтеграції, де жінки братимуть безпосередню участь в управлінні ресурсами й організації процесів відновлення.

Резолюція вперше визнає жінок у збройних конфліктах не лише як «жертв» (на жаль, використання слова «жертва» (victim) замість «постраждалих» (survivors) ще лишилось у міжнародних документах), а як рівноправних та ключових агенток

змін, які спроможні впливати на забезпечення та підтримку стійкого миру. Резолюція 1325 стала першою і базовою для подальшого розвитку глобальної політики порядку денного «Жінки, мир, безпека». Наступні резолюції, які називають «сестринськими», містили аспекти реагування на наслідки збройних конфліктів, зокрема на питання сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (СНПК), правовий захист жінок, які перебувають у зоні конфлікту тощо. На сьогодні до «сестринських» резолюцій належать:

- 1820 (2008): Діти та збройний конфлікт;
- 1888 (2009): Діти та збройний конфлікт;
- 1889 (2010): Жінки, мир, безпека;
- 1960 (2011): Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом;
- 2106 (2013): Попередження сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом;
- 2122 (2013): Жінки, мир, безпека та впровадження 1325;
- 2242 (2015): Реалізація 1325 (ресурси, участь жінок тощо);
- 2250 (2015): Молодь, мир, безпека;
- 2467 (2019): Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом;
- 2493 (2019): Жінки, мир, безпека.

1.2.2. Локалізація Резолюції 1325

Локалізація Резолюції 1325 – це процес упровадження її положень на практичному рівні в конкретних відомствах, громадах та регіонах. Національні плани дій визначають загальну рамку, стратегію, а локалізація адаптує їх до галузевих та місцевих особливостей і реальних потреб жінок і чоловіків. Вона дозволяє врахувати унікальний контекст кожної громади, підвищити ефективність заходів із запобігання насильству та посилити участь жінок у процесах переговорів, миробудування та ін.

Важливою є відомча (галузева) локалізація, коли положення Резолюції 1325 інтегруються в роботу конкретних міністерств чи державних органів. У такому випадку відомство (міністерство або центральний орган виконавчої влади) створює внутрішній план для реалізації стратегічних цілей Національного плану дій 1325.

Один із поширених підходів до локалізації – територіальний або регіональний. Він передбачає, що області, міста або окремі громади розробляють власні плани дій чи програми, спираючись на положення Резолюції 1325.

Слід також виокремити інтегровану модель локалізації, коли територіальні та відомчі ініціативи реалізуються паралельно. Місцеві громади розробляють і впроваджують власні плани із залученням громадських організацій, а профільні міністерства і відомства (зокрема, структурні підрозділи СБОУ) вносять корективи у свої внутрішні політики. Такий підхід підсилює координацію між усіма рівнями влади й дає змогу спрямовувати ресурси більш адресно і на всіх рівнях із взаємним підсиленням знаннями, досвідом та іншими ресурсами.

1.2.3. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»

Перший Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (далі – НПД 1325) ухвалено в Україні в 2016 році під час гострої фази війни, що розпочала російська федерація проти України в 2014 році. План було оновлено в 2018 році²⁹. Його ініціювання, підготовка та розроблення відбувалося за активної участі громадянського суспільства. Протягом цих років громадські організації здійснювали моніторинг та оцінювання планів дій 1325 на національному і місцевому рівнях³⁰, що дає можливість оперативно і гнучко реагувати на зміни впливів воєнної агресії росії на українське суспільство загалом і на дівчат, і жінок зокрема.

У 2020 році Уряд України ухвалив другий НПД 1325. План було оновлено 2022 року для врахування змін, пов'язаних із широкомасштабним вторгненням російської федерації³¹. Цей план чинний до закінчення 2025 року, проте вже в 2024 році почалася активна підготовка до розроблення третього НПД 1325.

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>

³⁰ Оперативний моніторинг прогресу в досягненні Стратегічної цілі 2 НПД 1325 <https://wicc.net.ua/post/operativnyy-monitoryng-progresu-v-dosyagnenni-strategichnoyi-tcili-2-npd-1325> ; Огляд реалізації Національного плану дій України 1325 на період до 2020 року <https://wicc.net.ua/post/oglyad-realizatsiyi-natsional-nogo-planu-diy-ukrayiny-1325-na-period-do-2020-roku> ; Рекомендації для моніторингу виконання місцевих планів дій <https://wicc.net.ua/post/rekomendatsiyi-dlya-monitoryngu-vykonannya-mistcevyh-planiv-diy> ; Відповіді ОДА на другий запит щодо реалізації НПД 1325 <https://wicc.net.ua/post/vidpovidi-oda-na-drugyy-zapyt-schodo-realizatsiyi-npd-1325> ; Відповіді ОДА на запити щодо реалізації НПД 1325 <https://wicc.net.ua/post/vidpovidi-oda-na-zapyty-schodo-realizatsiyi-npd-1325> ; Реалізація НПД з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 <https://wicc.net.ua/post/realizatsiya-npd-z-vykonannya-rezolyutciyi-rady-bezpeky-oon-1325> ;

³¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

25 лютого 2026 року підписано Розпорядження КМУ "Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2030 року та плану заходів з його виконання".

Процес розроблення НПД 1325 є багатоступеневим і містить координацію зусиль державних органів, СБОУ, громадських організацій та міжнародних партнерів, кожен із цих суб'єктів має свої завдання в рамках розроблення та реалізації національних планів дій, що допомагає створити комплексний документ на підтримку порядку денного «Жінки, мир, безпека», що враховує позиції всіх зацікавлених сторін і забезпечує дотримання міжнародних стандартів.

Аналіз виконання попереднього плану дій, збір інформації про потреби цільових аудиторій, на які спрямовані дії плану, обрання структури нового плану, консультації в процесі підготовки – це неповний перелік необхідних кроків для підготовки плану дій.

Роль партнерства в розробленні НПД 1325. Розроблення та впровадження НПД 1325 є складним процесом, що потребує співпраці між державними органами, громадянським суспільством та міжнародними організаціями. Таке партнерство забезпечує комплексний підхід до інтеграції гендерної рівності в СБОУ та підвищує ефективність реалізації НПД 1325.

Роль партнерства в розробленні НПД 1325 відображається в такому:

1. Залучення міжнародного досвіду: співпраця з міжнародними організаціями, зокрема такими, як ООН Жінки, НАТО, Рада Європи, Консультативна місія Європейського Союзу в Україні (КМЕС), ОБСЄ, – дозволяє впроваджувати передові практики та стандарти гендерної рівності, зокрема в СБОУ, а також надавати експертну підтримку в розробленні НПД 1325.
2. Інституційна підтримка та координація: Комісія з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під головуванням Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України – міністра юстиції України забезпечує координацію та взаємодію органів влади, місцевого самоврядування, міжнародних та громадських організацій (за згодою) у зазначеній сфері. Міністерство соціальної політики України відіграє ключову роль у розробленні та реалізації НПД 1325.
3. Активізація громадянського суспільства в процесі розроблення й реалізації НПД 1325 у вітчизняних реаліях часто відбувається за принципом «знизу вгору». Іншими словами, не стільки держава залучає до консультацій громадські організації, скільки самі громадські організації, володіючи експертизою та безпосередньо працюючи з відомствами і місцевими громадами, ініціюють

важливі зміни та стимулюють державні органи до дій. Така взаємодія зумовлена тим, що громадянське суспільство швидше реагує на нагальні потреби жінок і дівчат, хлопців і чоловіків, застосовуючи механізми більш оперативного оцінювання, пропонуючи конкретні рішення та здійснюючи моніторинг їх виконання. У результаті формується дієва синергія: з одного боку, громадські ініціативи вказують на проблеми та пропонують механізми їх вирішення, а з іншого, – держава може офіційно ухвалювати відповідні нормативно-правові акти.³² Коаліції 1325 є неформальними об'єднаннями представників/представниць громадських об'єднань, державних та комунальних установ, структурних підрозділів СБОУ, депутатів/депутаток рад різних рівнів. Метою місцевих коаліцій є реалізація Резолюції 1325. Коаліції 1325 допомагають враховувати потреби різних груп населення та забезпечувати належний рівень прозорості у впровадженні гендерної політики.

4. Фінансова та технічна підтримка: міжнародні організації надають фінансову та технічну допомогу для реалізації заходів НПД 1325, що передбачає проведення тренінгів, розроблення методичних матеріалів та підтримання інформаційних кампаній, спрямованих на підвищення обізнаності щодо гендерних питань у СБОУ.

Партнерство між державними органами, міжнародними організаціями та громадянським суспільством є критично важливим для успішного розроблення та впровадження НПД 1325 в СБОУ. Таке співробітництво забезпечує комплексний підхід до інтеграції гендерної рівності, підвищує ефективність реалізації плану та сприяє досягненню стратегічних цілей в СБОУ.

1.2.4. Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» у секторі безпеки і оборони України

Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року передбачав участь структурних підрозділів СБОУ в його виконанні як головних виконавців, так і співвиконавців.

До виконання НПД 1325 як основних виконавців та/або виконавців за згодою було залучено: дев'ять міністерств (Мінсоцполітики, МОУ, МВС, Мін'юст, МОЗ, МОН, МЗС, Мінмолодьспорт, МІП), п'ять інших ЦОВВ (СБУ, ДСА, ДСНС, Адміністрацію Держприкордонслужби, ГПУ); місцеві органи влади

³² Коаліції 1325: як громадським організаціям ефективно співпрацювати з владою? URL : <https://50vidsotkiv.org.ua/koalitsiyi-1325-yak-gromadskym-organizatsiyam-efektyvno-spiivpratsyuvaty-z-vladoyu/>

(обласні, Київську міську державні адміністрації); НАН України; громадські організації; міжнародні організації³³.

У СБОУ, паралельно із процесом його реформування, упроваджуються відомчі плани дій. Так, МОУ в 2016 році ухвалило перший щорічний План дій на виконання Україною Резолюції 1325, а в 2017 році впроваджувало вже другий щорічний План дій. Нацполіція та ДПС ухвалили власні Плани дій³⁴. У другому НПД 1325 ураховано уроки першого плану, тому участь структурних підрозділів СБОУ значно ширша.

Таблиця 1. Розподіл завдань і заходів НПД 1325 (2021 – 2025) між структурними підрозділами СБОУ

Підрозділи СБОУ	СБОУ як головний виконавець НПД 1325 2021 – 2025	
	Номер завдання	Номер заходу
МВС	5	10.1, 10.2, 11.1, 11.3, 32.1
ДСНС	1	17.1
НГУ	1	41.3
НПУ	10	31.1, 31.2, 34.2, 34.3, 34.4, 35.1, 35.3, 35.4, 36.1, 36.2
МОУ	29	3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6, 6.1, 7.3, 7.4, 8.1, 8.2, 8.3, 9.1, 9.3, 11.2, 13.1, 13.2, 13.3, 14.1, 21.3, 21.4, 26.4, 34.7, 35.5, 42.1
Заклади освіти СБОУ (за згодою)	2	35.2, 42.2
СБОУ (разом)	48	151 загалом як виконавців

Послідовна систематична робота за майже 10 років над упровадженням Резолюції 1325 в СБОУ дає свої результати.

³³ https://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/NASYLSTVO/rezolyuciya_rady_bezpeky_oon_1325_zhinky_myr_bezpeka.pdf стор.23

³⁴ https://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/NASYLSTVO/rezolyuciya_rady_bezpeky_oon_1325_zhinky_myr_bezpeka.pdf стор.24 Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року / UN Women, 25.09.2017. 68 с.

Україна має унікальний досвід залучення жінок до бойових дій, спрямованих на забезпечення національної безпеки та оборони, а також протидії збройній агресії російської федерації з 2014 року. Цей досвід охоплює періоди проведення Антитерористичної операції, Операції об'єднаних сил, а також відбиття збройної агресії росії після 24 лютого 2022 року. **Досягнення України в реалізації положень НПД 1325 підкреслюють її прагнення до забезпечення гендерної рівності в СБОУ, що відповідає міжнародним стандартам та зобов'язанням:**

1. Розширення участі жінок у СБОУ. Для ЗСУ важливим кроком стало надання військовослужбовцям можливості обіймати всі офіцерські посади та виконувати обов'язки за всіма військово-обліковими спеціальностями, включаючи бойові, що відображає прагнення ЗСУ до гендерної рівності та відповідає міжнародним стандартам, зокрема Резолюції 1325. Станом на січень 2024 року в українській армії служило 45 587 військовослужбовиць, що на 2108 осіб більше, ніж у жовтні 2023 року, з яких 13 487 мали статус учасниць бойових дій³⁵, при цьому 6500 військовослужбовиць проходили службу на керівних посадах, а 4000 перебували на лінії зіткнення³⁶. Крім того, станом на квітень 2024 року більше, ніж 27 % жінок-поліцейських служать у лавах Національної поліції, серед яких понад 16 % з них обіймають керівні посади³⁷. У лавах прикордонного відомства працюють і проходять військову службу понад 11 000 жінок, також зазначається, що відомством забезпечується рівний доступ до посад і військових звань, а також рівна відповідальність під час проходження служби³⁸. Міністерство оборони України також повідомляє, що з початку роботи центрів рекрутингу (станом на 27 жовтня 2024 року) їхніми послугами скористалися вже 22 763 людини, з яких 19 % кандидаток становлять жінки³⁹. Розширення участі жінок також забезпечується стратегічними документами, наприклад, Служба судової охорони затвердила та оприлюднила Стратегію розвитку Служби судової охорони на 2024 – 2026 роки, де зазначено, що виконання функцій спирається на принципах гендерної рівності та недискримінації⁴⁰.

³⁵ Чисельність жінок в Збройних Силах України продовжує збільшуватися. Military Media Center. URL : <https://t.me/militarymediacenter/3768>

³⁶ Кількість жінок в армії на початок січня 2024 року становила майже 70 тисяч – Наталія Калмикова. URL : <https://www.mil.gov.ua/news/2024/05/01/kilkist-zhinok-v-armii/>

³⁷ 27% жінок-поліцейських служать в лавах Нацполіції України – Ірина Залялова. URL : <https://mediacenter.org.ua/uk/27-zhinok-politsejskih-sluzhat-v-lavah-natspolitsiyi-ukrayini-irina-zalyalova/>

³⁸ Впровадження гендерної рівності відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО у Державній прикордонній службі України. URL : <https://dpsu.gov.ua/ua/questions/7-genderna-rivnist>

³⁹ Скільки жінок звертається до центрів рекрутингу (інфографіка). URL: <https://news.finance.ua/ua/skil-ky-zhinok-zvertayet-sya-do-centriv-rekrutynhu-infohrafika>

⁴⁰ Оприлюднили Стратегію розвитку Служби судової охорони на 2024-2026 роки. URL: <https://sud.ua/uk/news/sud-info/297755-obnarodovali-strategiyu-razvitiya-sluzhby-sudebnoy-okhrany-na-2024-2026-gody>

2. Інтеграція гендерних питань у систему освіти та науки. Серед основних досягнень можна назвати інтеграцію гендерних питань в освітні програми закладів вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ (МВС). Міністерство оборони України та ЗСУ ухвалило план дій щодо виконання Резолюції 1325, що створило підґрунтя для інтеграції гендерних питань по всій вертикалі структури органів військового управління – від вищих штабів до нижчих рівнів, а також у систему комплектування та військової освіти. Результатом стало ухвалення Плану дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325, який передбачає інтеграцію гендерних питань у структуру органів військового управління, систему комплектування та військової освіти, що сприяло підвищенню рівня поінформованості всіх військовослужбовців про гендерну проблематику та заохоченню жінок до активної участі в освітніх процесах. Прикладом є розробка Стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, мета якої полягає в інтеграції гендерних підходів в освітньому процесі⁴¹.

3. Інфраструктура та матеріально-технічне забезпечення. У 2024 році військовослужбовці ЗСУ вперше отримали комплекти літніх польових костюмів, які виготовлені з урахуванням жіночих антропометричних параметрів, у нову форму було внесено конструктивні елементи, що дозволяють жінкам почуватися комфортно під час виконання завдань⁴². У листопаді 2024 року МОУ розпочало проведення випробувань нового зимового одягу та білизни для військовослужбовиць з обов'язковим урахуванням антропометричних даних⁴³. Національна гвардія України (НГУ) також створює належні умови для служби жінок та чоловіків, включаючи облаштування окремих житлових приміщень, санітарних зон та інших об'єктів інфраструктури, що відповідають їхнім потребам⁴⁴. Ці заходи сприяють підвищенню ефективності служби та забезпечують рівні можливості для всіх військовослужбовців/військовослужбовиць.



⁴¹ Стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького URL: <https://nadpsu.edu.ua/istoriya-akademii/realizaciya-gendernoyi-polityky/>

⁴² У ЗСУ вперше почали видавати жіночу військову форму. URL: <https://armyinform.com.ua/2024/02/01/u-zsu-vpershe-pochaly-vydavaty-zhinochu-vijskovu-formu/>

⁴³ Міноборони випробує нові зразки жіночої зимової форми. URL: https://lb.ua/society/2024/11/21/646336_minoboroni_viprobuie_novi_zrazki.html

⁴⁴ Звіт про науково-дослідну роботу вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у національній гвардії України. Міністерство внутрішніх справ України, Національна академія Національної гвардії України, 2024. С. 528

4. Упровадження програм підвищення обізнаності щодо гендерної рівності. Україна активно працює над підвищенням обізнаності представників/представниць СБОУ щодо питань гендерної рівності та прав людини. Так, у МВС розроблено Інформаційну пам'ятку щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій⁴⁵, а в ЗСУ – Посібник з навчального курсу для командирів (начальників) та радників з гендерних питань⁴⁶.

За підтримки міжнародних організацій та Урядів партнерських країн проводяться тренінги та освітні програми, що містять питання протидії гендерно зумовленому насильству. Наприклад, представники/представниці Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні в співпраці із Вищою школою публічного управління разом стояли біля витоків створення Національного тренінгового центру з протидії гендерно зумовленому насильству⁴⁷. Зазначимо, що такі навчання допомагають формувати середовище, у якому жінки почуваються безпечніше та можуть займати рівноправні позиції з чоловіками.

3. Створення інституційних механізмів підтримки та моніторингу. Для забезпечення належного моніторингу та впровадження гендерної політики в Україні було створено спеціалізовані підрозділи, що відповідають за аналіз прогресу в сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення напрямів, які потребують удосконалення. Завдяки підтримці міжнародних партнерів, зокрема впроваджено системи звітності та моніторингові механізми, що дозволяють регулярно оцінювати досягнення в реалізації НПД 1325. Наприклад, у МВС затверджено план заходів з реалізації НПД 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року⁴⁸. Також у МВС розроблено індикатори гендерного аналізу кар'єрного зростання державних службовців в апараті МВС⁴⁹. У Державній прикордонній службі України (ДПСУ) інституційний механізм забезпечується роботою позаштатних помічників начальників підрозділів з гендерних питань. Серед практик моніторингу слід

⁴⁵ Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій, що функціонують в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. URL: [lg3Jx8IttwvBWSi5vZepLgKasjCU0N6dxHvxVVl9.pdf](https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/0/nakaz-444-01062023.pdf)

⁴⁶ Посібник з навчального курсу для командирів (начальників) та радників з гендерних питань у Збройних Силах України URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/rivni-prava-ta-mozhlyvosti-dlya-zhinok-i-cholovikiv-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny.pdf](https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/0/nakaz-444-01062023.pdf)

⁴⁷ В Україні розпочне роботу Національний тренінговий центр з протидії гендерно зумовленому насильству. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/news/national-training-centre-first-steps>

⁴⁸ План заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 01 червня 2023 року № 444. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/0/nakaz-444-01062023.pdf>

⁴⁹ Забезпечення рівних прав та можливостей є наскрізним підходом у діяльності МВС - Катерина Павліченко. URL: <https://mvs.gov.ua/press-center/news/zabezpecennya-rivnix-prav-ta-mozhlyvostei-jenaskriznim-pidxodom-u-diyalnosti-mvs-katerina-pavlichenko>

відзначити проведення гендерного аудиту в апараті Державної міграційної служби України, що мало на меті оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків⁵⁰. За ініціати́ви Офісу Генпрокурора України та за участю ООН Жінки було проведено гендерний аудит, що охоплював тренінги, анонімні опитування та аналіз нормативної бази для виявлення дисбалансів і формування рівних умов для всіх працівників з метою подальшого впровадження рекомендацій для створення гендерно рівного середовища в прокуратурі⁵¹.

4. Підтримка жінок та чоловіків, які постраждали від війни. Наприклад, для підтримки жінок, які постраждали від війни, військовослужбовиці Служби безпеки України (СБУ), членкині сімей військовослужбовців СБУ, родички загиблих чи померлих захисників, а також жінки з числа внутрішньо-переміщених осіб (ВПО) мають можливість брати участь у програмах, що реалізуються громадськими організаціями за партнерської підтримки ООН: навчально-оздоровча програма «ReStart Свідомості», інкубаційна програма розвитку підприємництва «Мрій та досягай», адвокаційна підтримка переміщених жінок у західних областях України та освітній проєкт «ЗМІСТ»⁵².

5. Захист та надання підтримки особам, постраждалим від насильства. Відтак МВС у 2023 році розробило Методику запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи МВС⁵³. Порядок проведення службового розслідування в Державній прикордонній службі України⁵⁴ і в Національній гвардії України⁵⁵ мають складову, яка стосується протидії сексуальним домаганням.

Також запроваджено протоколи реагування для військовослужбовців та правоохоронців для своєчасної ідентифікації та реагування на випадки насильства. Ці програми сприяють підвищенню рівня безпеки для жінок, які служать у СБОУ, та цивільних осіб у зоні конфлікту. Офіс Генерального прокурора реалізовує керівництво розслідуванням та судовим переслідуванням

⁵⁰ Підсумковий звіт про результати проведення гендерного аудиту в апараті Державної міграційної служби України. URL:

https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fdmsu.gov.ua%2Fassets%2Ffiles%2Fdoc%2Fgender_audit.docx&wdOrigin=BROWSELINK

⁵¹ В Офісі Генпрокурора презентували результати гендерного аудиту. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/v-ofisi-genprokurora-prezentuvali-rezultati-gendernogo-audit>

⁵² Підтримка жінок, які постраждали від війни. URL: <https://ssu.gov.ua/pidtrymka-zhinok-yaki-postrazhdaly-vid-viiny>

⁵³ Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/5/8/0/3/9/metodika.pdf>

⁵⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0039-22#Text>

⁵⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0473-20#Text>

справ щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом через трискладову стратегію, що містить⁵⁶: 1) створення керівної та основної команд на центральному рівні, зокрема спеціалізованого підрозділу слідчих і прокурорів, 2) мобільних груп слідчих Національної поліції; 3) групи захисту для підтримки потерпілих і свідків, яка залучатиме міжнародних експертів/експерток для надання надійного захисту та підтримки всіх постраждалих.

1.2.5. Досвід НАТО у впровадженні Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та можливість його імплементації в Україні

НАТО визнає непропорційний вплив конфліктів на жінок і дівчат, життєво важливу роль, яку жінки відіграють у мирі та безпеці, а також важливість урахування гендерних аспектів у всьому, що робить Альянс. Першу політику НАТО щодо Резолюції 1325 було розроблено в 2007 році.

На сьогодні серед ключових результатів упровадження Резолюції 1325 в основні завдання та функції НАТО можна зазначити такі⁵⁷:

у Стратегічній концепції НАТО 2022 року, керівного документа Альянсу на наступне десятиліття, підкреслюється наскрізна важливість інтеграції порядку денного «Жінки, мир і безпека» в основні завдання НАТО (стримування та оборона, запобігання та врегулювання криз, а також спільна безпека). Також у документі зазначається, що НАТО продовжуватиме просувати гендерну рівність як відображення своїх цінностей.

НАТО віддана підтримці Резолюції Ради Безпеки ООН 1820, яка присвячена сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом.

У 2024 році глави держав і урядів НАТО схвалили переглянуту політику щодо Резолюції 1325⁵⁸, яка встановлює чотири стратегічні цілі для керівництва роботою НАТО в її впровадженні: здійснення керівництва з урахуванням гендерної специфіки і підзвітність; участь; запобігання; захист.

Гендерна рівність є важливим напрямом співпраці НАТО з іншими міжнародними організаціями, зокрема ООН, Європейським Союзом, Організацією з безпеки та співробітництва в Європі та Африканським Союзом, а

⁵⁶ Сексуальне насильство і конфлікт та Офіс генпрокурора – юридичний бік питання. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2022/10/24/7373313/>

⁵⁷ Women, Peace and Security. URL : https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en

⁵⁸ https://www.nato.int/cps/uk/natohq/official_texts_227578.htm?selectedLocale=uk

також громадянським суспільством. Дорадча група з питань громадянського суспільства (ДГГС) при НАТО забезпечує платформу для жіночих організацій громадянського суспільства у взаємодії з НАТО для формування політики та практики.

Щодо імплементації досвіду НАТО у впровадженні Резолюції 1325, то зазначимо, що багато завдань в Україні вже реалізовано. Так, у СБОУ активно розбудовується інститут гендерних радників, профільні міністерства та відомства затвердили та виконують відомчі плани на реалізацію НПД 1325, зокрема на період до 2025 року. Також гендерна тематика впроваджується в освітній процес та в програми підвищення кваліфікації особового складу органів та підрозділів СБОУ.

1.2.6. Досвід впровадження національних планів дій в державах-членках НАТО

Резолюція 1325 є фундаментальною основою для розроблення національних планів дій (НПД) у багатьох країнах світу та в НАТО, спрямованих на інституалізацію гендерно орієнтованих підходів у миротворчих процесах, забезпечення безпеки та підвищення ролі жінок у прийнятті рішень в умовах конфліктів і постконфліктного відновлення. Так, станом на травень 2024 року, 109 країн прийняли НПД в контексті виконання Резолюції 1325⁵⁹. Виконання НПД 1325 стало пріоритетом як для національних урядів, так і міжнародних організацій, що прагнуть інтегрувати гендерні стандарти в діяльність сектору безпеки і оборони.

На національному рівні уряди адаптують положення Резолюції 1325, розробляючи власні плани дій, що стають дороговказом для впровадження гендерно чутливого підходу в безпековий сектор, миротворчі операції та системи правосуддя. Ці плани можуть мати окремий статус державної програми або інтегруватися в ширшу гендерну політику. Нижче наведено кілька прикладів того, як різні країни розробляють і впроваджують власні НПД 1325.

Велика Британія формує НПД 1325, спираючись на попередній досвід миротворчих операцій та протидії сексуальному насильству під час конфліктів. План регулярно оновлюється, ураховуючи міжнародну практику, наукові дослідження та рекомендації громадських організацій. Документ розробляється на визначений період, після завершення якого його переглядають, щоб

⁵⁹ NATIONAL ACTION PLANS: AT A GLANCE. URL : <https://1325naps.peacewomen.org>

інтегрувати нові завдання. Чинний план Великобританії діє на період 2023 – 2027 років⁶⁰.

Норвегія вважається однією із лідерок у впровадженні положень Резолюції 1325 і має багаторічний досвід у просуванні прав жінок і дівчат у конфліктних зонах. Норвезький уряд активно підтримує міжнародні проєкти, що спонукають жінок брати участь у мирних переговорах, а також фінансує освітні програми для жінок у країнах, де відбуваються військові зіткнення. Ознайомитися з текстом норвезького НПД 1325 можна на офіційному порталі уряду⁶¹.

Швеція відома своєю профеміністичною зовнішньою політикою й комплексним підходом до гендерної рівності. Її НПД 1325 приділяє особливу увагу ролі жіночих організацій в конфліктних регіонах та посиленню моніторингу дотримання прав жінок. Стратегія Швеції зосереджується на попередженні гендерно зумовленого насильства, подоланні стереотипів у безпековому секторі та залученні громадянського суспільства. Шведський НПД 1325 на період 2024 – 2028 рр. доступний за посиланням⁶²

Ці приклади свідчать, що реалізація Резолюції 1325 має спільні риси, проте кожна держава враховує власний безпековий контекст і внутрішні суспільні виклики. Хтось робить основний акцент на запобіганні сексуальному та гендерно зумовленому насильству, хтось – на розширенні участі жінок у миротворчих процесах чи інтеграції принципів рівності в оборонному секторі. Відповідно, у низці країн НПД 1325 існують як окремі документи, а в інших – вони інтегруються в ширші державні програми з гендерної політики чи реформи сектору безпеки.

⁶⁰ UK women, peace and security national action plan 2023 to 2027. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/uk-women-peace-and-security-national-action-plan-2023-to-2027>

⁶¹ Norway's National Action Plan: Women, Peace and Security (2023-2030). URL: <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/norways-national-action-plan-women-peace-and-security-2023-2030/id2993862/>

⁶² Sweden's 2024–2028 National Action Plan for the implementation of UN Security Council resolutions on women, peace and security. URL: <https://www.government.se/contentassets/3941dc43555b4a90943a2e5de064937f/swedens-20242028-national-action-plan-for-the-implementation-of-un-security-council-resolutions-on-women-peace-and-security>

1.3. Системний підхід до реалізації політики гендерної рівності в практиках управління сектору безпеки і оборони України (інституційний механізм)



Із прийняттям Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 2005 року та низки інших законів і підзаконних актів, зокрема відомчих, в Україні розпочалася системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових

стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації, а також зобов'язань, узятих Україною за міжнародними договорами.

Національний механізм реалізації гендерної рівності містить два основні елементи: нормативно-правовий та інституційний.

Сучасна система суб'єктів зазначеного механізму, форми й методи їхньої діяльності, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності є досить розгалуженими.

Варто звернути увагу на здобутки в зазначеному напрямі в СБОУ. Перед складовими СБОУ постала ціла низка комплексних завдань і функцій для впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, ЗВО зі специфічними умовами навчання тощо.

Як і багато інших країн, Україна має в цій царині наявні значні здобутки, а також певні проблеми, спричинені нерозумінням гендерної термінології, складністю подолання гендерних стереотипів та установок тощо.

Сучасна державна гендерна політика України спрямована на досягнення рівності жінок і чоловіків у суспільстві, подолання всіх форм дискримінації за ознакою статі, створення необхідних соціальних і політичних передумов для реалізації можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Основні напрями політики відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено в розділі 1.1. цього Закону.

Згаданим законом визначено інституційний механізм забезпечення гендерної рівності, зокрема, у **ст. 7 Закону** йдеться про органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, якими є:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- громадські об'єднання⁶³.

Тобто інституційний механізм – це органи, уповноважені забезпечувати гендерну рівність та підтримувати інтеграцію гендерного підходу в усі політики в усіх сферах. Зазвичай це центральний державний орган, доповнений міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також контактні особи або координатори, відповідальні за інтеграцію гендерного підходу в міністерствах.

Розкриємо повноваження та функції кожного суб'єкта, який здійснює заходи у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України

Засадничими функціями парламенту є представницька, законодавча, установча та контрольна, тому роль Верховної Ради України в реалізації гендерної політики необхідно розглядати насамперед через них. Передумовою здійснення законодавчої функції на засадах принципу рівних прав та можливостей має бути його інституційне закріплення.

Законодавча функція Верховної Ради України полягає в здійсненні нею законопроектної роботи, внесенні змін до Конституції України, прийнятті законів, внесенні до них змін, визнанні їх такими, що втратили чинність або в призупиненні їх дії. Аналізуючи законодавство в аспекті гендерної проблематики, насамперед варто послатися на Конституцію – основний закон нашої держави, яка проголосила рівність жінки і чоловіка та визначила шляхи

⁶³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09. 2005 № 2866-IV. Редакція від 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

забезпечення такої рівності⁶⁴. Вказані конституційні засади реалізовано законодавцем шляхом прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та його вдосконаленні, оскільки за 20 років з моменту ухвалення цього Закону до нього вісім разів уносилися зміни і доповнення.

Також необхідно відзначити прийнятий Верховною Радою України 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»⁶⁵, який розширює нормативно-правове забезпечення рівності жінок і чоловіків на військовій службі.

Контрольна функція Верховної Ради України загалом здійснюється в таких основних формах:

- парламентські слухання;
- комітетські слухання;
- години Уряду;
- депутатські звернення і запити;
- тимчасові слідчі комісії;
- імпічмент Президента;
- діяльність Уповноваженого з прав людини;
- діяльність Рахункової палати.

Кожна із них може наповнюватися гендерною складовою через тематику слухань (парламентських чи комітетських), через запитання членам/членкиням Уряду, через звернення і запити тощо. На превеликий жаль, народні депутати/депутатки недостатньо використовують можливості контрольної функції загалом, зокрема у сфері гендерної політики.

Парламентські слухання відбуваються не частіше одного разу на скликання (два слухання у V скликанні відбувалися в один день, тому насправді це було одне слухання з двома темами), і навіть не в усіх скликаннях. Попередні парламентські слухання на тему «Забезпечення рівних прав та можливостей

⁶⁴ Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁶⁵ Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях : Закон України від 06.09.2018 № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

жінок і чоловіків. Проблеми та дієвий шлях їх вирішення» відбулися 16 жовтня 2013 року.

Недооцінювання впливу ролі парламентських слухань спостерігається як з боку народних депутатів/депутаток, так і з боку громадськості, адже остання може наполегливіше ініціювати їх проведення як безпосереднє, так і через міжфракційне об'єднання «Рівні можливості».

Міжфракційне об'єднання (МФО) «Рівні можливості» уперше створено 06 грудня 2011 року депутатами/депутатками Верховної Ради України VI скликання і поновлювалося в наступних скликаннях. Міжфракційні об'єднання створено і в місцевих радах.

МФО «Рівні можливості» утворено задля сприяння боротьбі з суспільними стереотипами в гендерній політиці, шляхом співпраці в створенні та підтримці спільних законопроектів, спрямованих на обстоювання гендерної рівності та рівних можливостей для жінок та чоловіків у праці, освіті, політиці, медицині та інших сферах життя, протидію насильству в сім'ї, захист дітей, багатодітних сімей, батьків, які виховують дитину без матері, та матерів, які виховують дитину без батька. Місія МФО – просування гендерної рівності, поліпшення становища жінок у суспільстві; надання політиці рівних можливостей цілеспрямованості та системності; об'єднання зусиль законодавчої та виконавчої влади та громадянського сектора щодо просування прав жінок; сприяння процесу адаптації законодавства України до законодавства ЄС.

У 2016 року за ініціативи співголів об'єднання було сформовано Громадську раду при МФО «Рівні можливості», метою створення якої визначено об'єднання та ефективну координацію зусиль народних депутатів/депутаток, громадських активістів/активісток та міжнародних організацій, які працюють над питаннями гендерної рівності в Україні. На відміну від інших країн, де діяльність міжфракційних об'єднань регламентується загальними документами та має інституційну підтримку, в Україні робота секретаріатів подібних утворень базується на волонтерській роботі чи підтримці донорських організацій, що не сприяє сталій та ефективній їх роботі.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини

Функція парламентського контролю за додержанням прав та свобод людини, включаючи питання гендерної рівності, закріплюється Законом України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини»⁶⁶ і реалізується через

⁶⁶ Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80#Text>

діяльність Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (далі – Уповноважений), яку висвітлено, зокрема, у ст. 3 п. 6: запобігання будь-яким формам дискримінації щодо реалізації людиною своїх прав і свобод.

Повноваження щодо розгляду звернень про випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі підсилюється нормами ст. 22 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, або вона постраждала від насильства за ознакою статі, має право звернутися зі скаргою, зокрема, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини⁶⁷.

Станом на 2024 рік у структурі Секретаріату Уповноваженого діє:

1. Представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів;
2. Уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі (за посадою – заступник керівника Секретаріату Уповноваженого);
3. Департамент моніторингу додержання рівних прав і свобод, прав національних меншин, політичних та релігійних поглядів, Департамент моніторингу рівних прав і свобод⁶⁸.

Кабінет Міністрів України

До повноважень **Кабінету Міністрів України** у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, визначених ст. 10 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», належить:

забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; затвердження Національного плану дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечення його виконання;

⁶⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09. 2005 № 2866-IV. Редакція від 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

⁶⁸ Омбудсман України. Офіційний вебсайт. URL: <https://www.ombudsman.gov.ua/uk/sekretariat-upovnovazhenogo>

розроблення і реалізація державних цільових програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

спрямування і координація роботи міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

організація підготовки державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

урахування принципу гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

затвердження порядку проведення гендерно-правової експертизи;

здійснення інших повноваження у цій сфері, передбачених законодавством України.

Координація інституційного механізму у виконавчій гілці влади з 2017 року здійснюється Віцепрем'єр-міністром з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України – міністром юстиції України, зокрема у сфері:

- гендерної рівності;
- координації взаємодії центральних органів виконавчої влади з питань гендерної рівності;
- організації роботи, пов'язаної з формуванням та представленням позиції української сторони у відносинах між Україною та Організацією Північноатлантичного договору (далі – НАТО), зокрема з питань гендерної рівності⁶⁹.

Важливу і вагому роль у цьому процесі відіграє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, посаду якого запроваджено постановою Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390 для сприяння посиленню координації роботи органів виконавчої влади з метою практичного впровадження принципу гендерної рівності у всі сфери життя суспільства⁷⁰.

Також затверджено Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, відповідно до якого основними завданнями Урядового уповноваженого є:

⁶⁹ Про визначення питань, що належать до компетенції Першого віцепрем'єр-міністра України та віцепрем'єр-міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2020 р. № 274. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/274-2020-%D0%BF#n149>

⁷⁰ Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2017. № 390. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF>

- сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;
- участь, відповідно до компетенції, у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади із зазначеного питання;
- здійснення моніторингу щодо врахування принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів Кабінетом Міністрів України;
- співпраця та взаємодія з громадянським суспільством тощо.

20 вересні 2020 року з метою посилення координації постановою Кабінету Міністрів України № 784 утворено Комісію з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Комісія) під головуванням Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України⁷¹.

Спеціальним уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено Міністерство соціальної політики України.

Функції та повноваження Міністерства соціальної політики України як уповноваженого органу влади у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків також визначено ст. 11 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та Положенням про Міністерство соціальної політики України, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423⁷².

Згідно зі ст. 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁷³, органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування мають визначений інституційний механізм та повноваження у сфері гендерної рівності, зокрема:

⁷¹ Про утворення Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: постанова Кабінету Міністрів України від 02.09.2020. № 784 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/784-2020-%D0%BF#Text>

⁷² Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015. № 423. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text>

⁷³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09. 2005 № 2866-IV. Редакція від 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

- забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі;
- здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і приватних обов'язків;
- проводять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- надають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- здійснюють збір і поширення інформації про насильство за ознакою статі, а також про загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб;
- беруть участь у підготовці фахівців/фахівчинь з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;
- сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;
- дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;
- здійснюють позитивні дії.

Механізм на рівні центрального органу виконавчої влади (або органу місцевого самоврядування) **містить такі структурні елементи:**

- уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- консультативно-дорадчі органи, до компетенції яких віднесено питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- радники/радниці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- відповідальні структурні підрозділи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідно до ст. 13 Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов'язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу виконавчої влади.

Постановою Кабінету Міністрів України від 09 жовтня 2020 р. № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»⁷⁴ затверджено:

- Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

Відповідальний підрозділ під час виконання визначених для нього завдань взаємодіє в установленому порядку та в межах компетенції з іншими структурними підрозділами органу влади, із спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами, організаціями, які працюють у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, центрами з надання безоплатної вторинної правової допомоги, науковими установами, організаціями профспілок та роботодавців, міжнародними організаціями, громадськими об'єднаннями.

⁷⁴ Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Постанова Кабінету Міністрів від 09.10.2020. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

Таблиця 2. ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ
ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ЗА 2021 – 2024 РОКИ

Показник	2021 рік (77 ЦОВВ)	2022 рік (70 ЦОВВ)	2023 рік (58 ЦОВВ)	2024 рік(54 ЦОВВ)
Уповноважена особа	57	66	50	54
Радники/радниці	9 (75 – на громадський засадах)	9	8 (35 – на громадських засадах)	10
Консультативно- дорадчий орган	8	8	5	5
Відповідальний структурний підрозділ	28	44	42	40

Таблиця 3. ІНСТИТУЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ОДА/ОВА ЗА 2021 – 2024 РОКИ

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Уповноважена особа	25	23 області та м. Київ (без Херсонської)	23 області та м. Київ (без Херсонської)	23 області та м. Київ (без Харківської)
Радники/радниці	17	17	15	18
Консультативно- дорадчий орган	25	25	25	25
Відповідальний структурний підрозділ	25	25	25	25

Громадські об'єднання

Права громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі визначені ст. 14 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Роль громадських об'єднань у формуванні та реалізації державної гендерної політики є дуже важливою. Вони виступають як ініціаторами політики, так і її імплементаторами, виконуючи також моніторингову функцію. Форми та формати співпраці органів влади та громадських організацій є різноманітними й не вичерпуються участю в консультативно-дорадчих органах.

Більш детально про співпрацю з громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями з питань упровадження гендерних підходів у діяльності СБОУ описано в розділі 2 підрозділі 2.5 цих Методичних рекомендацій.

Консультативно-дорадчі органи – це громадські ради, експертні та робочі групи, мережі експертів тощо, які працюють при ЦОВВ, обласних державних адміністраціях, органах місцевого самоврядування.

Створення консультативно-дорадчих органів при ЦОВВ дозволяє залучати широке коло фахівців/фахівчинь та експертів/експерток під час розроблення, впровадження, моніторингу та аналізу державної політики, тому наявність лише 9 консультативно-дорадчих органів у міністерствах та інших ЦОВВ обмежує такі можливості.

Громадські консультації, слухання та обговорення – важливі інструменти, що дозволяють застосовувати гендерний аудит, гендерний аналіз та вносити пропозиції в проекти нормативно-правових документів. Відповідно до ст. 13 Закону України «Про місцеве самоврядування»⁷⁵: громадяни мають право проводити громадські слухання: зустрічатися з депутатами та посадовими особами місцевої ради, під час яких громадяни їх заслуховують та подають власні пропозиції до вирішення проблем міста.

Усі зазначені суб'єкти, які забезпечують впровадження гендерної політики, формують механізм чіткої координації та взаємодії, що об'єднує загальнодержавний та інституційний рівень забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків.

⁷⁵ Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>

Як повинен виглядати інституційний механізм в СБОУ та яким є реальний стан такого механізму в 2024 році.

Відповідно до Закону України «Про національну безпеку України» СБОУ складається з чотирьох взаємопов'язаних складових: сили безпеки; сили оборони; оборонно-промисловий комплекс; громадяни та громадські об'єднання, які добровільно беруть участь у забезпеченні національної безпеки. Функції та повноваження складових СБОУ визначаються законодавством України.

До складу сектору безпеки і оборони України входять:

- Міністерство оборони України;
- Збройні Сили України;
- Державна спеціальна служба транспорту;
- Міністерство внутрішніх справ України;
- Національна гвардія України;
- Національна поліція України;
- Державна прикордонна служба України;
- Державна міграційна служба України;
- Державна служба України з надзвичайних ситуацій;
- Служба безпеки України;
- Антитерористичний центр при Службі безпеки України;
- Служба судової охорони;
- Управління державної охорони України;
- Державна служба спеціального зв'язку та захисту інформації України;
- Апарат Ради національної безпеки і оборони України;
- розвідувальні органи України;
- центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну військово-промислову політику⁷⁶.

Для досягнення гендерної рівності та неухильного дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх складових СБОУ потрібен дієвий інституційний механізм, який допоможе впровадити політику гендерної рівності наскірзно по вертикалі і горизонталі.

⁷⁶ Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>

1.4. Самооцінка стану реалізації гендерної політики в закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України

Самооцінка сильних та слабких сторін системи доброчесності в оборонному секторі є однією з основ розбудови оборонних інституцій⁷⁷. Це визначення з інструкції НАТО має стосунок не лише до доброчесності, а й до інших принципів, на яких формується державна політика у сферах національної безпеки і оборони, зокрема і до принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної політики).



Гендерна самооцінка тривалий час використовується різними інституціями. Міжпарламентський союз використовує такий інструментарій з 2016 року⁷⁸. Загалом структура самооцінки не уніфікована, бо вона покликана відображати особливості організації, її стан у момент оцінки, перспективи її розвитку, завдання самооцінки тощо⁷⁹. Базовими є принципи, закріплені в Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок⁸⁰.

Для сектору безпеки і оборони вперше інструментарій для гендерної самооцінки розроблений 2011 року⁸¹ Женевським центром контролю над Збройними Силами (ЦКЗС) – одним із провідних світових закладів у сфері реформи сектору безпеки та управління ним. ЦКЗС пропонує програми надання консультаційної підтримки та практичної допомоги в межах країни, розробляє відповідні демократичні норми на міжнародному та національному рівнях, пропагує передові практики та проводить дослідження в галузі політики з метою забезпечення ефективного демократичного управління сектором безпеки⁸².

⁷⁷ Анкета самоперевірки з виховання доброчесності. Процес партнерської оцінки. Засоби діагностики для Національних оборонних закладів. Виховання доброчесності та зниження корупційних ризиків в оборонному секторі. НАТО, січень 2021 https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2021/3/pdf/210330-bi-saq-ukr.PDF

⁷⁸ <https://www.ipu.org/resources/publications/toolkits/2016-11/evaluating-gender-sensitivity-parliaments-self-assessment-toolkit>

⁷⁹ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments/self-assessment-scoring-and-interpretation-parliament-gender-sensitivity?language_content_entity=en <https://www.ippf.org/resource/gender-assessment-toolkit> <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/gender-responsive-self-assessment> <https://yourope.org/know-how/self-assessment-test-for-gender-equality/>

⁸⁰ https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

⁸¹ https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide_UKR.pdf.pdf

⁸² <https://www.dcaf.ch/>

ЦКЗС дає також визначення гендерної самооцінки (ГСО).

«ГСО — це інструмент для оцінки врахування «гендерної чутливості» в тій чи іншій інституції сектору безпеки, під якою ми маємо на увазі ступінь, за яким інституція задовольняє різні потреби чоловіків, жінок, хлопців і дівчат щодо безпеки та правосуддя і сприяє повній і рівній участі чоловіків і жінок.» («A Comparative Analysis: Gender Self-Assessment Methodologies». Сторінка 2. Доступ за QR-кодом). Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектору правосуддя пропонує спиратися на 16 ознак гендерної чутливості, які згруповано в шість тем.⁸³



Тема А: Ефективність діяльності

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

Тема Б: Закони, політики та планування

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

Тема В: Стосунки з громадою

1. Громадська думка.
2. Співпраця та консультації з населенням.

Тема Г: Звітність та контроль

1. Скарги на персонал, що працює в секторі безпеки.
2. Внутрішній та зовнішній контроль.

Тема Д: Персонал

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

⁸³ https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/self_assessment_guide_UKR.pdf стор.2

Тема Є: Інституційна культура

1. Розуміння гендерних проблем та стосунків між співробітниками чоловіками та жінками.
2. Лідерство та публічні виступи.

Перше оцінювання гендерного впливу на СБОУ, проведене в 2017 році, визначило такі тенденції:

На підставі даних Міністерства оборони та Міністерства внутрішніх справ було виявлено деякі загальні тенденції щодо інтеграції принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у тренінги навчальних та тренувальних центрів. До цих тенденцій належить:

- незбалансоване охоплення спеціальних тем (торгівля людьми, насильство в сім'ї, участь у миротворчих операціях) та загальних тем (врахування принципів гендерної політики, підходи до інтеграції гендерної складової);
- відсутність єдиного підходу до тренінгів з гендерної рівності;
- відсутність інституційної складової;
- слабкий зв'язок між темами, що охоплюються, і повсякденною роботою установ у сфері безпеки та оборони⁸⁴.
- Логічним кроком у відповідь на ці тенденції стало проведення першої самооцінки ЗВО СБОУ. Розроблена анкета⁸⁵ визначила завдання, виконання яких дає можливість розробляти індивідуальні стратегії і заходи для кожного закладу освіти:
 - оцінювання інституційного механізму (загальна інформація про заклад вищої освіти, структуру, статистику, диференційовану за статтю тощо);
 - оцінювання стану гендерного інтегрування в ЗВО СБОУ (успіхи, проблеми, ризики і можливості впровадження).

⁸⁴

https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf стор.46

⁸⁵

https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/10/HEI_web_UKR.pdf стор.271 - 278

Визначення можливостей і надання рекомендацій для:

- гендерного інтегрування в навчальний план ЗВО СБОУ;
- розроблення багаторічної стратегії комплексного інтегрування гендерної перспективи в освітній процес.

У 2018 році в рамках пілотного проєкту щодо впровадження гендерного компонента в освітню та повсякденну діяльність ЗВО сектору безпеки і оборони України була проведено таке оцінювання в 10 ЗВО.

У 2021 році аналогічне самооцінювання було проведено вдруге із залученням усіх ЗВО СБОУ (28 вищих закладів освіти), яке дозволило визначити потреби та заходи, які необхідно провести для здійснення гендерного інтегрування.

Третє самооцінювання, проведене в 2024 році, має декілька особливостей:

- залучення до оцінювання не лише закладів вищої освіти, а й ліцеїв, навчальних центрів та кафедр воєнної підготовки;
- оцінювання впливу широкомасштабного вторгнення на процеси гендерного інтегрування в ЗВО СБОУ;
- формування переліку публікацій на гендерну тематику з 2014 по 2024 роки.

У процесі оцінювання виявляються тенденції, які відображають як ситуацію в закладах освіти сектору безпеки і оборони, так і в суспільстві загалом як в Україні, так й у світі. Виявлені тенденції допомагають формувати стратегії і плани, а також знову оцінювати і планувати.

Співвідношення жінок і чоловіків, які викладають у ЗВО СБОУ, відображають наявну горизонтальну сегрегацію, тобто стереотипний розподіл на «жіночі» і «чоловічі» професії, а також вплив традиційного розподілу гендерних ролей в приватному житті:

- відсоток студенток вищий за відсоток курсанток (за наявності набору обох категорій);
- частка жінок на заочній формі (за її наявності) нижча за частку на денній формі навчання;
- жінки відсутні або недопредставлені на кафедрах вогневої підготовки, кібербезпеки, кінології, спецдисциплін, технічних засобів і технічних дисциплін, національної безпеки тощо.

Жінки також істотно недопредставлені в керівництві ЗВО та їх підрозділах. Поступово відзначається повільне зростання частки жінок, які навчаються в ЗВО СБОУ, проте це зростання поки не має сталого поступу. Широкомасштабне вторгнення поки істотно не вплинуло на цей розподіл. Необхідно здійснювати регулярний моніторинг та оцінювання умов, за яких збільшення жінок і чоловіків у заклади освіти СБОУ буде сталим і мотивованим.

Для первинного ознайомлення з гендерною проблематикою важливо, щоби інформація з гендерної тематики в закладах освіти не була процесом спорадичним і формальним. Її потрібно збирати і структурувати залежно від потреб і специфіки закладу освіти. Цьому процесу допомагають публікації на гендерну тематику. Накопичення таких джерел та упорядкування інформації за роками дає можливість розвивати важливі теми, порівнювати стан розвитку гендерної тематики в різних сферах протягом тривалого часу і, відповідно, впливати на її сталий розвиток у закладі.

Призначення спеціальних осіб, відповідальних за розвиток гендерної політики, сприяє зміцненню інституційної пам'яті за певних умов:

- рівень осіб у закладі освіти, відповідальних за інституалізацію, має відповідати середньому і вищому рівню управлінської ланки;
- відповідальні особи мають високу гендерну компетентність і можливість її постійно розвивати;
- відповідальні особи мають доступ до всіх ланок структури для наскрізного охоплення.

Одна особа не може забезпечити включення гендерної складової в освітній процес та повсякденну діяльність у закладі освіти, тому важливою складовою є планування діяльності закладу з включення гендерної складової у всі сфери. План з гендерного інтегрування ще не є усталеною нормою для всіх, проте вже зараз окремі ЗВО впроваджують не лише короткострокові плани, а й стратегії.



На сучасному етапі реформування освітнього процесу в секторі безпеки і оборони залишається також низка інших проблем, що ускладнюють ефективну реалізацію державної гендерної політики. Дослідження «Вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики в Національній гвардії України» свідчить, що основними перешкодами є:



- низький рівень обізнаності особового складу з питань гендерної рівності;
- наявність стереотипів щодо гендерних ролей у військовій сфері;
- недостатня інтеграція гендерних аспектів в освітні програми підготовки офіцерів та сержантського складу;
- відсутність ефективних механізмів моніторингу впровадження гендерної політики в закладах освіти СБОУ.

Згідно з результатами дослідження, успішна реалізація гендерної політики у військових формуваннях передбачає системний підхід, що містить:

- розширення програм підготовки, які враховують гендерні особливості;
- запровадження спеціальних курсів з гендерної компетентності для майбутніх офіцерів/офіцерок;
- розроблення та впровадження етичного кодексу поведінки, що регулює взаємодію особового складу з урахуванням принципів гендерної рівності;
- створення ефективного механізму контролю та оцінювання стану гендерної інтеграції у військових закладах освіти.

Важливим кроком у реалізації гендерної політики є розвиток методик оцінювання рівня обізнаності особового складу щодо гендерних аспектів. У дослідженні було також запропоновано низку підходів до оцінювання готовності військовослужбовців/військовослужбовиць до впровадження гендерної політики, які можуть бути адаптовані для використання в ЗВО СБОУ.

Зокрема, пропонується розглянути такі індикатори оцінювання:

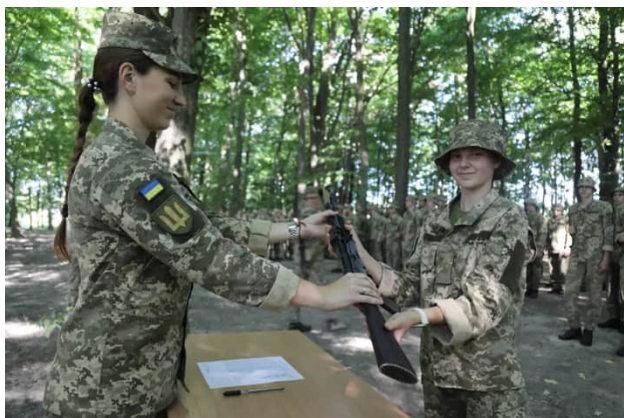
1. Знання нормативно-правової бази – рівень обізнаності і розуміння міжнародних і національних стандартів у сфері гендерної політики.
2. Сформованість гендерної компетентності – здатність розпізнавати та запобігати дискримінаційним практикам у військовому середовищі.
3. Сприйняття принципів гендерної рівності – рівень підтримки ідей рівності в професійній військовій діяльності.
4. Реальний досвід інтеграції гендерних норм в освітній процес – наявність і ефективність гендерно чутливих курсів та тренінгів, підходів тощо.
5. Оцінка рівня гендерного балансу серед науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти та обслуговуючого персоналу –

аналіз представництва чоловіків і жінок на різних рівнях освіти, управління та забезпечення освітнього процесу.

Запровадження системи контролю та оцінювання реальних результатів, а не формальних звітів, може зробити державну гендерну політику України дієвою у військовій освіті.

Самооцінювання дає також можливість уніфікувати підходи в рамках окремої структури чи відомства. Мінімальний перелік уніфікованих індикаторів може бути корисним як для впровадження уніфікованого підходу, так і для оцінювання його прогресу в майбутньому.

1.5. Сучасні приклади гендерного інтегрування в державах-членках НАТО. Перспектива їх урахування



Інтегрування гендерних питань у діяльність сектору безпеки і оборони проходило складний шлях трансформації під впливом соціальних, політичних та операційних змін, які відбувалися у світі загалом та в країнах чи суспільствах зокрема: від допоміжних другорядних ролей та виконання жінками підтримуючих

функцій (писарки, зв'язківці, медсестри) у періоди мобілізації під час Першої та Другої світових воєн до небойових і, зрештою, бойових посад у XXI столітті. Це свідчить про те, що в багатьох країнах гендерна рівність стала набувати більшої соціальної ваги, коли роль жінок почали переоцінювати та розширювати їх присутність, визнаючи як їх права і можливості, так і задоволення практичних потреб складного безпекового середовища.

З 2014 року Комітет НАТО з гендерних перспектив (NCGP – NATO Committee on Gender Perspectives) збирає добровільні дані щодо інтегрування гендерної перспективи в Альянсі та за його межами від держав-членок НАТО і держав-партнерів та узагальнює їх у резюме національних звітів у рамках механізму прозорого обміну інформацією і кращими практиками. Це резюме складається для всебічного аналізу прогресу, якого досягли країни в гендерному інтегруванні у своїх військових структурах та веденні військових операцій⁸⁶ (наразі в мережі є вільний доступ до інформації тільки до 2020 року включно, проте статистика та надані показники прогресу свідчать про його стабільне зростання).

Методика передбачає обробку:

- загальних даних за трьома групами показників: (1) баланс між приватним і професійним життям (work–life balance); (2) досягнення у запобіганні сексуальним домаганням, зловживанням та насильству; (3) набір на військову службу та утримання на ній (recruitment and retention);

⁸⁶ Summary of National Reports 2020 https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/6/pdf/2020-summary-national-reports.pdf

- спеціалізованої інформації щодо окремих успішних досягнень (key success) країн за певними напрямками, наприклад, імплементація НПД 1325, відсоткове зростання кількості жінок у силових структурах тощо.

Отже, можна виділити **спільні** та **індивідуально-відмінні** риси гендерного інтегрування в державах-членкинях НАТО⁸⁷ та державах-партнерах.

Таблиця 4.

Спільні риси		
<i>Надання можливості жінкам обіймати бойові посади</i>		
Рік	Країна	Коментарі
1982	<u>Нідерланди</u>	
1983	<u>Франція</u>	
1984	<u>Люксембург</u>	Наразі налічують 1000 осіб, з них 7 % – жінки
1985	<u>Норвегія</u>	У країні загальновійськовий обов’язок для чоловіків та жінок
1988	<u>Данія, Іспанія</u>	
1989	<u>Канада</u>	
1992	<u>Албанія</u>	
1996	<u>Угорщина</u>	

⁸⁷ Назва держав-членкинь НАТО підкреслена в таблиці

1999	<u>Бельгія, Португалія, Чехія</u>	
2000	<u>Італія, Румунія,</u> <u>Хорватія*</u> <u>Греція**</u>	*повне інтегрування відбулося з 2009 року **досі практика не поширена
2001	<u>Німеччина</u>	
2003	<u>Словенія</u>	
2004	<u>Польща, Словаччина</u>	
2007	<u>Латвія</u>	
2009	<u>Болгарія</u>	
2010	<u>Естонія</u>	
2013	<u>Чорногорія</u>	
2015	У <u>США</u> знято всі обмеження	
2016	<u>Литва</u>	
2018	<u>Великобританія</u>	
2020	<u>Північна Македонія</u>	

Ініціативи з метою досягнення гендерного балансу

2019	Грузія	Вперше проведено оцінювання організаційного клімату щодо гендерних питань
2024	Загальна політика НАТО на основі Резолюції 1325 передбачала зобов'язання щодо включення гендерного аналізу в процеси планування та прийняття рішень. У рамках реалізації цієї політики було акцентовано посилення лідерства та участі жінок, а також реагування на такі нові виклики, як технологічно зумовлене насильство за ознакою статі	

Розроблення НПД 1325

2006	<u>Норвегія</u> <u>Швеція</u>	Включення гендерних питань у політику безпеки та оборони з метою реалізації Резолюції 1325 для інтегрування гендерних питань у всі аспекти політики безпеки
2008	<u>Фінляндія</u>	Для посилення участі жінок у міжнародних миротворчих операціях
2010	<u>Канада</u>	З метою посилення гендерної рівності на військовій службі
2011	Австрія <u>Греція</u>	Для розширення представленості жінок у збройних силах і миротворчих місіях з метою посилення участі жінок у вирішенні безпекових питань
2015	<u>Словенія</u>	Для інтегрування гендерних питань у політику безпеки
2017	<u>Польща</u>	З метою забезпечення ширшого кола можливостей для жінок у військових та безпекових структурах
2019	<u>Литва</u>	Для запровадження міжнародних стандартів з гендерної рівності

2020	<u>Німеччина</u>	Для зосередження уваги на залученості жінок до військової служби
<i>Розроблення національних стратегій з гендерної рівності</i>		
2016	<u>Фінляндія</u>	Включення гендерних питань у військову освіту та підготовку, мета – 30 % жінок до 2030 року
2017	<u>Швеція</u>	Запровадження програм наставництва та підтримки жінок у збройних силах, мета – 30 % жінок серед призовників до 2025 року, не лише збільшення чисельності, а й створення інклюзивного рівноправного робочого середовища у війську, яке б відповідало сучасним соціальним стандартам
<i>Гнучкість підходів до поєднання службових та приватних обов'язків (work-life balance) намагаються виробити більшість держав-членів НАТО, проте найкращими прикладами є запровадження <u>політики, спрямованої на підтримку сім'ї</u> щодо догляду за дітьми: надання відпусток для догляду за дитиною незалежно від статі (поява нового узагальнюючого терміна – parental leave) – ЗС Норвегії, Швеції, Німеччини, Нідерландів, Великобританії; <u>програми дитячих садочків для дітей військовослужбовців/військовослужбовиць</u>, які працюють у будні дні протягом стандартних робочих годин, з можливістю повного чи часткового перебування, а також центри розвитку дітей та сезонні табори (США, Великобританія, Норвегія)</i>		
Індивідуально-відмінні риси		
2012	<u>Швеція</u>	Створення Скандинавського центру з питань гендеру у військових операціях (NCGM, Nordic Centre for Gender in Military Operations) – лідера з інтегрування гендерних перспектив у діяльність збройних сил загалом та проведення

		навчання з гендерної тематики для представників усіх держав-членкинь НАТО та держав-партнерів ⁸⁸ . Систематизована курсова підготовка представлена як базовими загальними програмами курсів, так і вузькоспеціалізованими напрямками підготовки, зокрема тренінгами для гендерних радників/радниць – штатних та позаштатних усіх рівнів, а також окремо – для міжнародних операцій з підтримання миру та безпеки
2015	<u>Канада</u>	Операція «ЧЕСТЬ» була започаткована з метою викорінення небезпечної та негідної сексуальної поведінки серед військових, зокрема боротьби із сексуальним насильством та домаганнями. Розробці цієї операції передував звіт однієї із суддей Верховного Суду Канади Марі Дешам (Marie Deschamps) із закликом до поведінкових та культурних змін у військовому середовищі⁸⁹. Вироблення культури нульової толерантності до сексуального насильства передбачалося через інтегрування проблематики в систему військової освіти та проведення тренінгів для різних категорій військовослужбовців/військовослужбовиць. Паралельно створювалися структури для підтримання постраждалих від таких форм насильства. Отже, було розроблено та застосовано комплексний підхід до вирішення

⁸⁸ 4. Nordic centre for gender in military operations
<https://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/>

⁸⁹ 2. External Review into Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the Canadian Armed Forces
<https://www.canada.ca/en/department-national-defence/corporate/reports-publications/sexual-misbehaviour/external-review-2015.html>

		проблеми, який містив зміни в культурі організації, підтримання осіб, які зазнали насильства, та вдосконалення механізмів повідомлення про них. Операція не тільки мала успіх, але й була розширена в 2020 році в рамках стратегії «Шлях до гідності та поваги» ⁹⁰ .
2015	<u>Норвегія</u>	Стала першою серед держав-членкинь НАТО, де було введено загальновійськовий обов'язок на рівних підставах та умовах для жінок та чоловіків, було створено гендерно збалансовані підрозділи, що сприяло досягненню гендерної рівності на військовій службі. На сьогодні призовниці становлять 26 %, а кількість офіцеров становить 12 % від загальної кількості офіцерів у ЗС. Військо виробляє тенденцію до переходу на гендерно збалансовані підрозділи (на кшталт гендерно комбінованих екіпажів суден та субмарин у США). Наразі існує суперечність: створенню міцного колективу та товариського духу мають сприяти, на думку норвезьких науковців/науковиць, спільні умови для проживання військовослужбовців/військовослужбовиць, проте саме це в поодиноких випадках стає перешкодою та загрозою операційній ефективності гендерно збалансованих підрозділів

⁹⁰ 3. New Operation HONOUR: more information, easier access.
<https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/sexual-misconduct/key-developments/new-operation-honour-website-more-information-easier-access.html>

Слід виокремити спільні зусилля та ініціативи пострадянських країн, які долучилися до Альянсу як члени, так і на умовах партнерства:

- розроблялася законодавча база основних документів, які мають регламентувати гендерне інтегрування;
- започатковувалися програми підготовки особового складу для обізнаності з тематикою (базовий рівень) або ж поглибленого вивчення предмету та подальших тренінгів (середній та просунутий рівні);
- докладалися зусилля щодо залучення жінок на військову службу, забезпечення їм можливості кар'єрного зростання, доступу до керівних посад та посад, які передбачають участь або безпосередньо прийняття рішень.

Спільним для таких країн залишається і коло проблемних питань:

- відсутність системності та комплексного характеру розроблених керівних документів;
- відсутність послідовності та всеохопленості навчання та підготовки (підвищення кваліфікації);
- відсутність зацікавленості та готовності створення програм соціальної підтримки материнства та батьківства, сімей з метою створення умов для утримання на військовій службі підготовлених фахівців.

Враховуючи викладений вище досвід інтегрування гендерної складової в діяльність СБОУ, перспективним є:

- розпочати унормування та систематизацію існуючих документів (які наразі охоплюють лише окремі проблемні питання та іноді є суперечливими) щодо процесу гендерного інтегрування в СБОУ;
- забезпечити плановий підхід до підготовки та проведення системних заходів з попередження гендерно орієнтованої дискримінації та домагань, а також своєчасного реагування на них для всіх військовослужбовців/військовослужбовиць на підставі рівного ставлення та взаємоповаги;
- розробити єдиний підхід до навчання, освіти та підвищення кваліфікації з поетапною тематикою на основі попередніх знань цільових аудиторій (військові ліцеї, вищі військові навчальні заклади (тактичний,

оперативний, стратегічний рівні здобуття освіти), курси лідерства, курси підвищення кваліфікації);

- започаткувати та підтримувати ведення єдиної бази даних за групами показників (запозичивши такі в резюме національних звітів Комітету НАТО з гендерних перспектив – див. вище), проводити зрізи ідентифікованих уроків (Lessons Identified) та вивчених уроків (Lessons Learned) у СБОУ, щорічно здійснювати їх обробку, аналіз та використовувати отриману інформацію в процесі навчання, освіти та підготовки, постійно оновлюючи їх;
- для економії часу застосовувати вивчені уроки провідних країн світу та держав-членкинь НАТО, започаткувавши мережу співробітництва за принципом «патронажу» на політичному, стратегічному, оперативному та тактичному рівнях (у форматі «країна-країна» або «група країн-країна») за окремими показниками або декількома групами показників.

РОЗДІЛ II

МЕХАНІЗМИ ТА ІНСТРУМЕНТИ

впровадження гендерної політики в
секторі безпеки і оборони України



2.1. Забезпечення інфраструктурними об'єктами та матеріально-технічними умовами жінок і чоловіків сектору безпеки і оборони України, що відповідають їх потребам

Гендерна інтеграція в СБОУ є ключовим елементом забезпечення ефективного функціонування цих структур в умовах сучасних безпекових викликів, адже передбачає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час служби, створення умов, що безпосередньо впливають на комфорт, ефективність виконання службових обов'язків та забезпечення загального прогресу в побудові інклюзивного середовища в структурах СБОУ.



Матеріально-технічне забезпечення, що враховує фізіологічні особливості жінок, забезпечує комфортні та безпечні умови для виконання службових (бойових) завдань на всіх рівнях та за всіма напрямками діяльності підрозділів СБОУ. Це стосується не лише забезпечення речовим майном та засобами бронезахисту, але й іншими елементами спорядження, такими як форма одягу та засоби індивідуального захисту. Забезпечення належними матеріально-технічними умовами сприяє не лише підвищенню ефективності роботи, але й залученню більшої кількості жінок до військової служби, що є важливим для досягнення гендерної рівності в СБОУ.

Гендерно чутлива інфраструктура в СБОУ – інфраструктура, що враховує специфічні потреби та особливості людей різних категорій особового складу підрозділів, зокрема за статтю, та спрямована на створення умов, що сприяють забезпеченню рівного доступу до ресурсів, послуг та можливостей для всіх, незалежно від статі, шляхом урахування фізіологічних та соціальних особливостей під час виконання службових обов'язків.

Забезпечення належними умовами служби впливають на продуктивність та рівень мотивації персоналу СБОУ в такий спосіб:

- забезпечення окремих житлових приміщень та санітарних зон для жінок і чоловіків сприяє комфорту та безпеці особового складу, а також знижує ризик гендерно зумовленого насильства. Відсутність таких умов може призводити до дискомфорту та знижувати мотивацію до служби;
- адаптація тренувальних об'єктів, спортивних залів та навчальних полігонів до потреб обох статей, включаючи наявність відповідного обладнання та інструкторів, які розробляють тренувальні програми з урахуванням фізіологічних особливостей жінок і чоловіків, що підвищує ефективність підготовки та знижує ризик травматизму;
- розроблення та постачання уніформи та спорядження, що враховує антропометричні особливості жінок і чоловіків, забезпечує комфорт та функціональність під час виконання службових обов'язків. Відсутність такого підходу впливає на те, що уніформа та спорядження можуть обмежувати оперативні можливості та створювати додаткові ризики для травматизму;
- наявність необхідних засобів *особистої* гігієни в польових умовах є критично важливими для забезпечення базових потреб, здоров'я та боєздатності;
- урахування гендерних аспектів в інфраструктурі та матеріально-технічному забезпеченні сприяє створенню рівних можливостей для всіх військовослужбовців/військовослужбовиць, підвищує їхню мотивацію та ефективність, а також зміцнює загальну боєздатність підрозділів.

Розгляд потреб жінок і чоловіків в інфраструктурі та матеріально-технічному забезпеченні є ключовим аспектом забезпечення рівних можливостей та ефективності в різних сферах діяльності, а в СБОУ це обумовлюється необхідністю забезпечення участі жінок і чоловіків у реагуванні на безпекові виклики в такий спосіб:

1. Аудит існуючої інфраструктури та матеріально-технічного забезпечення: проведення оцінювання наявних об'єктів для виявлення недоліків та розроблення плану їх усунення.
2. Розроблення стандартів: упровадження стандартів щодо проєктування та будівництва об'єктів, які враховують гендерно чутливий підхід.

3. Навчання персоналу: проведення тренінгів для командирів та відповідальних осіб щодо важливості врахування гендерно чутливого підходу в матеріально-технічному забезпеченні.

4. Оцінювання потреб та впровадження гендерно чутливих підходів сприяє створенню інклюзивного середовища, що враховує специфічні вимоги та пріоритети обох статей, та складається з таких етапів:

- збір якісних та кількісних даних про потреби жінок і чоловіків. Це може бути опитування, інтерв'ю, фокус-групи, аналіз існуючих статистичних даних, дослідження;
- аналіз отриманої інформації для виявлення відмінностей в потребах та пріоритетах жінок і чоловіків. Це дозволяє визначити специфічні потреби кожної групи;
- розроблення рекомендацій щодо адаптації інфраструктури та матеріально-технічного забезпечення для задоволення виявлених потреб;
- упровадження змін на основі розроблених рекомендацій в практичну діяльність, що може включати модифікацію існуючих об'єктів, закупівлю нового обладнання чи спорядження, а також зміну процедури;
- моніторинг та оцінювання з метою забезпечення постійного контролю за впровадженими змінами та оцінювання їх ефективності з можливістю коригування підходів за потреби.

В умовах сучасних безпекових викликів роль СБОУ істотно розширюється і до його структури залучаються як чоловіки, так і жінки, що вимагає створення відповідних умов для виконання професійних обов'язків. Основна мета забезпечення рівних можливостей в СБОУ полягає не лише в реалізації прав жінок, але й в зміні умов для чоловіків, зокрема в підвищенні загальної ефективності національної безпеки шляхом інтеграції кваліфікованих спеціалістів обох статей та створенні комфортних, безпечних та функціональних умов для служби.

У звіті щодо впровадження державної гендерної політики в Національній гвардії України зазначається, що для забезпечення гендерно чутливою інфраструктурою та матеріально-технічними умовами, які враховують потреби жінок і чоловіків, повинні враховуватись такі аспекти:

1. Гендерна чутливість інфраструктури: забезпечення інфраструктурою, що враховує потреби обох статей, є ключовим чинником підвищення ефективності

служби та створення комфортних умов для виконання службових обов'язків. Військові частини, які мають спеціально облаштовані приміщення для жінок, включаючи дитячі кімнати та кімнати для грудного вигодовування, забезпечують можливість військовослужбовцям поєднувати професійні обов'язки із сімейними. Це сприяє не тільки їхній фізичній та емоційній підтримці, але й покращує морально-психологічний стан, що підвищує ефективність їхньої роботи та дозволяє уникати стресу, пов'язаного з виконанням службових обов'язків в умовах, не адаптованих до потреб жінок.

2. Гендерно чутливий підхід до логістичного забезпечення, зокрема, при постачанні військовослужбовцям/військовослужбовицям речового майна і засобів бронезахисту. Проведення антропометричних досліджень та адаптація військового спорядження під фізіологічні особливості жінок дозволяє підвищити безпеку та комфорт під час виконання службових обов'язків. Наприклад, бронезилети, спеціально розроблені з урахуванням анатомічних особливостей жінок, забезпечують краще прилягання і знижують ризик отримання травм під час їх використання. Отже, логістичне забезпечення, що враховує потреби обох статей, сприяє ефективнішому виконанню військових завдань та підвищує боєздатність підрозділів.

3. Запобігання дискримінації та підтримання рівних можливостей – один з найважливіших елементів реалізації гендерної політики в СБОУ. У звіті наголошується на розробленні рекомендацій для керівного складу, які стосуються запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та реагування на них. Ці заходи сприяють створенню справедливого робочого середовища, де жінки і чоловіки мають рівні можливості для професійного зростання. Запобігання дискримінації позитивно впливає на психологічний клімат у підрозділах, знижує рівень стресу серед особового складу та підвищує загальну ефективність роботи. Крім того, створення умов для кар'єрного зростання жінок у СБОУ не тільки забезпечує гендерну рівність, але й допомагає залучати кваліфікованих спеціалістів незалежно від статі.

4. Удосконалення системи логістичного забезпечення з урахуванням антропометричних особливостей військовослужбовиць: розроблення нових стандартів для спорядження та обладнання, які відповідають фізіологічним потребам жінок. Такий підхід підвищує ефективність виконання завдань, а також сприяє забезпеченню рівних умов для всіх військовослужбовців/військовослужбовиць. Зокрема, це допомагає знизити

ризик травм та підвищити рівень задоволеності умовами служби, що в кінцевому підсумку покращує боєздатність підрозділів та ефективність виконання завдань.

5. Матеріально-технічне забезпечення, яке враховує фізіологічні особливості жінок, забезпечує комфортні та безпечні умови для виконання завдань. Це стосується не лише речового майна та бронезахисту, але й інших елементів спорядження, таких як форма одягу та засоби індивідуального захисту. Забезпечення належними матеріально-технічними умовами сприяє не лише підвищенню ефективності роботи, але й залученню більшої кількості жінок до військової служби, що є важливим для досягнення гендерної рівності в СБОУ.

Аналіз вимог до інфраструктурних об'єктів у СБОУ охоплює декілька основних аспектів:

1. Безпека та стійкість до ризиків. Одним із ключових аспектів є вимога до забезпечення високого рівня захищеності об'єктів, здатності витримати фізичні, техногенні та кіберзагрози. Відповідно до Закону України «Про національну безпеку України» ці об'єкти мають бути належно обладнані для протистояння різним видам загроз, особливо з урахуванням новітніх технологій кібербезпеки та фізичного захисту⁹¹, зокрема в контексті стратегії громадської безпеки та цивільного захисту.

2. Відповідність сучасним військовим стандартам. Інфраструктурні об'єкти мають відповідати міжнародним стандартам, зокрема вимогам НАТО, та національним нормативам. У цьому контексті Указ Президента України № 121/2021 про Стратегію воєнної безпеки України визначає необхідність адаптації українських об'єктів до стандартів НАТО⁹². Також Військовий стандарт 01.004.002, який рекомендовано для використання в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України, де зазначено вимоги до систем управління доступом, інженерних мереж та життєзабезпечення⁹³.

3. Гнучкість та адаптивність. СБОУ потребує інфраструктурних об'єктів, які можна легко адаптувати до змінних умов. Це стосується як технічних аспектів, так і можливості переобладнання⁹⁴.

4. Усунення диспропорції розвитку та модернізація військової інфраструктури. Стратегічний оборонний бюлетень України, затверджений Указом Президента

⁹¹ Про національну безпеку України: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>

⁹² Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України» від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки України». URL: <https://www.rnbo.gov.ua/ua/Ukazy/4860.html>.

⁹³ Військовий стандарт 01.004.002 (Видання 2). URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/VST_%2001-004-002_2019.pdf.

⁹⁴ Указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України» від 15 жовтня 2021 року «Про Стратегію інформаційної безпеки». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/6852021-41069>.

України № 473/2021⁹⁵, підкреслює значення розвитку військової інфраструктури, об'єднаної логістики, достатніх запасів матеріальних засобів, дієвої системи медичного забезпечення, а також удосконалення системи дислокації та базування військ (сил), створення військових баз з необхідною інфраструктурою для підтримання життєдіяльності та підготовки військових частин.

Ці нормативні документи та дослідження демонструють комплексний підхід до побудови та експлуатації інфраструктурних об'єктів, що враховує вимоги до безпеки, стійкості, адаптивності та відповідальності перед громадою.

Порядок логістичного забезпечення СБОУ визначає механізм планування та організації логістичного забезпечення для ефективної підтримки боєздатності сил оборони⁹⁶.

Інтеграція гендерного аспекту в логістичне забезпечення сил оборони України під час виконання завдань з оборони держави повинна також сприяти створенню рівних можливостей та умов, що враховують потреби всіх категорій особового складу, зокрема жінок, та підвищують у такий спосіб ефективність виконання завдань. Серед основних напрямів такої інтеграції в перспективі можуть бути:

1. Оцінювання потреб і планування ресурсів з урахуванням гендерних аспектів: планування забезпечення, що враховує різні потреби жінок та чоловіків в амуніції, одязі, гігієнічних засобах та розмірах обмундирування.
2. Розквартирування та житлово-побутові умови: під час розміщення особового складу важливо створювати санітарно-гігієнічні умови та окремі житлові зони для жінок, що сприятиме комфорту і безпеці військовослужбовців/військовослужбовиць.
3. Гендерно чутлива організація харчування та медичного забезпечення. Різні фізіологічні особливості військовослужбовців/військовослужбовиць потребують урахування в харчуванні та медичному забезпеченні, зокрема у випадках, пов'язаних з репродуктивним здоров'ям (вагітність, відновлення після пологів).

⁹⁵ Указ Президента України Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121>.

⁹⁶ Про затвердження Порядку логістичного забезпечення сил оборони під час виконання завдань з оборони держави, захисту її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності: постанова Кабінету Міністрів України від 27.12.2018 № 1208. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1208-2018-%D0%BF#Text>.

4. Участь жінок у процесах прийняття рішень – залучення жінок до планування і управління логістикою – забезпечує всебічний підхід до оцінювання потреб та сприяє створенню інклюзивних умов. Формування інклюзивних управлінських команд дозволяє об'єктивніше планувати та реалізовувати заходи логістичного забезпечення.

5. Підвищення обізнаності та підготовка фахівців/фахівчинь, які володіють гендерними компетентностями: проведення тренінгів та навчань для осіб, відповідальних за логістичне забезпечення, допоможе не лише усвідомити важливість урахування гендерно чутливого підходу, а й на практичному рівні сприятиме запобіганню дискримінації та підвищуватиме рівень матеріально-технічного забезпечення відповідно до потреб різних категорій жінок і чоловіків, які служать і працюють у СБОУ.

6. Моніторинг і контроль гендерної рівності в логістичних процесах дозволить виявляти прогалини та адаптувати заходи для поліпшення умов служби. Крім того, включення показників щодо забезпечення гендерної рівності під час планування логістичного забезпечення, мобілізаційних потреб у матеріально-технічних засобах, розвитку спроможностей логістичного забезпечення може сприяти ефективності забезпечення потреб жінок і чоловіків у СБОУ.

7. Упровадження гендерно орієнтованого бюджетування може сприяти забезпеченню рівного доступу до ресурсів та умов для жінок і чоловіків, а також включати виділення бюджетних коштів на такі специфічні потреби, як гігієнічні засоби, окремі житлові приміщення або медичні послуги. Такий підхід забезпечує ефективніше використання коштів та сприяє створенню інклюзивних умов для виконання службових обов'язків.

Запровадження гендерно чутливого підходу до логістичного забезпечення може зміцнити потенціал СБОУ в контексті бойової готовності та загальної ефективності у виконанні завдань, спираючись на врахування різноманітних потреб особового складу.

Оцінювання можливостей логістичного забезпечення Національної гвардії України з урахуванням гендерно чутливого підходу

Методика оцінювання можливостей логістичного забезпечення

Національної гвардії України⁹⁷ з урахуванням гендерно чутливого підходу пропонує системний підхід до аналізу наявних ресурсів та умов для оцінювання забезпеченості жінок у різних аспектах: речовим майном, засобами бронезахисту та інфраструктурними потребами.

Реалізація методики полягає в оцінюванні наявних можливостей логістичного забезпечення та відповідності матеріальних ресурсів потребам військовослужбовиць і складається з:

- наявності засобів індивідуального захисту, що відповідають реальним параметрам анатомії тіла жінки;
- доступності речового майна, зокрема спеціальних засобів особистої гігієни, необхідних для жінок;
- забезпеченні таких відповідних інфраструктурних умов, як окремі душові кабінки, санітарні місця та місця для відпочинку.

Методика базується на декількох ключових показниках, що допомагають визначити ступінь відповідності логістичного забезпечення потребам жінок та чоловіків:

- практичність засобів індивідуального захисту – показник, що вимірює адаптивність і функціональність захисного спорядження для жінок;
- своєчасність забезпечення – показник, що відображає здатність логістики вчасно забезпечити жінок необхідним майном у періоди підвищеної активності або під час розгортання в польових умовах;
- наявність адаптованих інфраструктурних об'єктів – показник, який свідчить про зручність та наявність санітарних умов, що забезпечують базові фізіологічні потреби військовослужбовиць в умовах постійної та польової дислокації.

⁹⁷ Звіт про науково-дослідну роботу вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у національній гвардії України. Міністерство внутрішніх справ України, Національна академія Національної гвардії України, 2024. С. 528 URL: <https://ngu.gov.ua/wp-content/uploads/2025/06/zvit-pro-naukovo-doslidnu-robotu-vdoskonalennya-proczesu-vprovadzhennya-derzhavnovi-gendernovi-polityky-v-naczionalnij-gvardiyi-ukrayiny.pdf>

Методика передбачає поетапний підхід до оцінювання:

1. Визначення актуальних потреб через анкетування та збір даних, що дозволяє з'ясувати конкретні вимоги щодо антропометричних особливостей.
2. Експертне оцінювання основних чинників забезпечення. Цей етап містить аналіз відповідності наявних ресурсів за ключовими критеріями: зручність, практичність та доступність.
3. Узагальнення результатів оцінювання та визначення основних проблемних точок, які потребують удосконалення або заміни. Завершальним кроком є підготовка рекомендацій для покращення логістичного забезпечення в довгостроковій перспективі.

Результати такого оцінювання сприяють підвищенню ефективності та якості виконання бойових завдань військовослужбовцями, оскільки покращені умови логістичного забезпечення дозволяють знизити вплив дискомфорту і збільшити продуктивність. Це також є важливим кроком на шляху до реалізації державної гендерної політики в армії, що дозволяє створювати рівні можливості для військовослужбовців та військовослужбовиць.

Незважаючи на зростання ролі жінок у СБОУ, дослідження вказують на істотні недоліки в забезпеченні, що можуть розглядатися як дискримінаційні⁹⁸⁹⁹:

1. Системні прогалини в забезпеченні інфраструктурою:

- недоліки в забезпеченні житловими умовами та санітарними об'єктами часто є наслідком відсутності гендерно чутливого підходу в плануванні. Інфраструктура, розроблена здебільшого для чоловіків, не враховує специфічних потреб жінок, що призводить до дискримінації на рівні доступу до базових умов;
- відсутність можливості забезпечити санітарні та гігієнічні умови (окремих туалетів і душових для жінок) спричиняє фізичний дискомфорт і психологічний тиск. Така організація умов є особливо проблематичною

⁹⁸ Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження. URL: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>.

⁹⁹(Не)рівність у строю: дослідження рівня забезпечення військовослужбовиць ЗСУ. URL: <https://statewatch.org.ua/publications/ne-rivnist-u-stroiu-doslidzhennia-rivnia-zabezpechennia-viyskovosluzhbovyts-zsu-vidpovidnym-boyovym-komplektom/>.

під час польових умов чи на передовій, де приватність обмежена. Жінки часто змушені пристосовуватись до умов, які не забезпечують базової приватності, що може негативно впливати на їхній моральний стан;

- проживання в умовах обмеженої приватності: військовослужбовці/військовослужбовиці часто не мають окремих житлових зон у казармах чи тимчасових польових умовах, що суперечить потребам безпеки. Утім потрібно зазначити, що на лінії зіткнення фронтові умови для всіх однакові, хоча в тилу ситуація краща.

2. Невідповідність уніформи та спорядження. Військова форма і спорядження в СБОУ розробляються переважно з урахуванням чоловічої анатомії, що створює низку проблем для військовослужбовиць. Стандартна форма та спорядження, такі як бронежилети, шоломи та інші захисні елементи, часто не враховують анатомічних особливостей жінок, що може призводити до фізичних незручностей і навіть загрожувати їхній безпеці. Наприклад, бронежилет, який не прилягає належно, може вплинути на мобільність, а також знижує рівень захисту.

Істотні недоліки має також система збору даних про розміри та розподіл форми. Більшість військовослужбовиць не проходять належного обмірювання перед отриманням екіпірування, а подані дані про розміри часто не враховують при видачі форми. Навіть за умови повного забезпечення жіночими елементами форми на складах, військовослужбовиці не завжди отримують речі відповідного розміру, що вказує на проблеми в системі планування потреб та логістики постачання.

Крім того, респондентки дослідження зазначають, що потреби особливо не враховані ані серед жінок, ані серед чоловіків, при цьому найбільше нарікань на форму, взуття, каски та бронежилети: «...бронежилет та каску необхідно мати із собою ті, що видали, інакше при пораненні або в разі загибелі не отримають матеріальну компенсацію». Відповідно до наказу Міністерства оборони України № 238 стандартна військова форма орієнтована на чоловічий крій, а для жінок передбачена лише парадна форма, що включає кітель, спідницю та черевики на підборах¹⁰⁰. Однак у 2023 р. Міністерство оборони України затвердило зразок-еталон жіночого літнього польового костюма для військовослужбовиць

¹⁰⁰ Жіноча військова форма – як це зараз вирішується в ЗСУ, і що носять жінки в інших арміях (ФОТО, ВІДЕО). URL: <https://inshe.tv/suspilstvo/2022-07-19/694106/>.

Збройних Сил України, враховуючи їхні антропометричні особливості та побажання¹⁰¹. В Україні акція «Їй потрібна броня» стала початком адвокаційної кампанії руху VETERANKA, що спрямована на привернення уваги до проблеми забезпечення військовослужбовиць належною амуніцією та спорядженням з метою врахування їх фізіологічних особливостей, що включає не лише бронежилети, але й зручну форму, каски та інші елементи спорядження, необхідні для виконання бойових завдань нарівні з чоловіками¹⁰². Також в Україні діє проєкт «Arm Women Now», що займається пошиттям жіночої військової форми, враховуючи антропометричні особливості жінок¹⁰³. Ще одним позитивним прикладом є те, як Служба з гендерної інтеграції Головного управління Національної гвардії України започаткувала ініціативу, спрямовану на створення бронежилетів з додатковим захистом грудної клітини та ергономічною формою передньої пластини, що відповідають антропометричним потребам військовослужбовиць¹⁰⁴.

Інституційні бар'єри та стереотипи:

1. недооцінка важливості гендерних аспектів: питання адаптації інфраструктури часто сприймається як низько пріоритетні через недостатню обізнаність з гендерними аспектами військової служби. Наприклад, сприйняття «додаткових умов» для жінок як непотрібних витрат обмежує можливості покращення інфраструктури для них у військових підрозділах;
2. нестача керівних документів і стандартів: на рівні СБОУ не завжди існують чіткі стандарти та інструкції щодо забезпечення рівних умов для жінок, що спричиняє виникнення прогалин у забезпеченні. Відсутність національних чи секторальних рекомендацій на рівні інституцій СБОУ щодо врахування гендерних аспектів у матеріально-технічному забезпеченні та інфраструктурі призводить до систематичної дискримінації. Харчування та медичні потреби: у військових частинах

¹⁰¹ Віцеспікерка Олена Кондратюк: Нова жіноча військова форма — це про гідність та повагу до наших захисниць. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/246219.html>.

¹⁰² Зручний мілітарі для снайперок. Як цех Veteranka у Києві шиє жіночу військову форму, якої немає ніде в світі — репортаж NV. URL: <https://life.nv.ua/ukr/socium/ruh-veteranka-shiye-zhinochu-viyskovu-formu-dlya-ukrajinskih-zahisnic-reportazh-nv-z-militari-cehu-50391541.html>.

¹⁰³ #ArmWomenNow. URL: <https://armwomennow.com/>.

¹⁰⁴ Звіт про науково-дослідну роботу вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у національній гвардії України. Міністерство внутрішніх справ України, Національна академія Національної гвардії України, 2024. С. 528. URL: <https://ngu.gov.ua/wp-content/uploads/2025/06/zvit-pro-naukovo-doslidnu-robotu-vdoskonalennya-proczesu-vprovadzhennya-derzhavnovi-gendernoyi-polityky-v-naczionalnij-gvardiyi-ukrayiny.pdf>

часто немає окремих харчових норм чи меню, адаптованих для вагітних військовослужбовиць. Крім того, відсутність доступу до таких базових медичних засобів, як засоби жіночої гігієни, стає додатковим викликом у польових умовах. Як наслідок, недостатність або незбалансованість харчування може впливати на фізичне здоров'я жінок, особливо в умовах підвищених фізичних навантажень, а відсутність доступу до медичних засобів, зокрема засобів жіночої гігієни, підвищує ризик інфекційних захворювань та інших проблем зі здоров'ям.

Відтак забезпечення гендерно чутливої інфраструктури ЗСУ є стратегічно важливим кроком для підвищення ефективності та морального духу військовослужбовців та військовослужбовиць. Відсутність належних умов для жінок є формою непрямой дискримінації, що потребує вирішення через адаптацію інфраструктури, матеріально-технічного забезпечення та інституційних стандартів.

Упровадження модернізації інфраструктури та матеріально-технічних умов, що враховують потреби жінок і чоловіків, для ефективної роботи в СБОУ може містити такі кроки:

Аналіз поточних потреб та гендерних розривів, оскільки більшість об'єктів досі не враховують потреб жінок. Існує потреба в проведенні додаткового гендерного аналізу інфраструктури, щоб виявити ключові прогалини.

1. Прогнозування потреб для визначення потреби в матеріальному забезпеченні на основі даних про попередні витрати, що допомагає уникнути надмірного накопичення запасів або їхнього дефіциту в разі підвищеної потреби.
2. Оцінювання ефективності всіх кроків речового забезпечення, включаючи зберігання, облік та розподіл, для підвищення ефективності використання ресурсів.
3. Автоматизація шляхом упровадження сучасних технологій для обліку та планування запасів, що спрощує управління і покращує оперативність забезпечення військових частин.
4. Контроль якості та стандартизація за відповідністю речового забезпечення стандартам якості та безпеки, а також постійне вдосконалення матеріалів і ресурсів, що застосовують у військовій сфері.

5. Упровадження спеціально розробленого спорядження для жінок у СБОУ могло б знизити фізичні та психологічні бар'єри, підвищивши ефективність виконання службових обов'язків. Виробництво жіночої форми має враховувати анатомічні особливості, надаючи військовослужбовцям належний комфорт та захист.
6. Створення умов для польових місій, адже важливо не лише модернізувати стаціонарні інфраструктурні об'єкти, але й забезпечити гендерно чутливу інфраструктуру в польових умовах. До таких заходів належить обладнання польових таборів душовими кабінами та туалетами, які забезпечать базовий рівень зручності для обох статей в місцях тимчасового розміщення військових.
7. Інституційна підтримка, зокрема, через політики та інструкції, що вимагають забезпечення гендерної рівності в матеріально-технічному забезпеченні, може істотно вплинути на ситуацію. Розроблення національних стандартів для забезпечення інфраструктури з урахуванням потреб військовослужбовиць може стати важливим кроком до подолання інституційної дискримінації.
8. Важливо також організувати належну систему медичного та продовольчого забезпечення з урахуванням фізичних потреб жінок, особливо в польових умовах.
9. Систематичний моніторинг та збір відгуків від військовослужбовців/військовослужбовиць дозволять контролювати якість та доступність гендерно чутливої інфраструктури. Крім того, регулярне проведення опитування серед особового складу має значення для виявлення нових потреб та відповідного оновлення інфраструктурних рішень, що дозволить не лише зменшити витрати та уникнути надмірних закупівель, але й забезпечити оперативне реагування на змінні потреби військових підрозділів, що є критично важливим у сучасних умовах.
10. Розвиток системи логістики з урахуванням гендерних аспектів: ефективне управління логістичними процесами, що враховує потреби жінок і чоловіків, у перспективі створює можливість інтеграції принципу рівних прав та можливостей на всіх ланках і рівнях системи СБОУ.

Постанова Кабінету Міністрів України № 1234 від 29 жовтня 2024 року «Про затвердження Порядку речового, медичного, психологічного та соціального забезпечення військовослужбовців з урахуванням потреб жінок і чоловіків»¹⁰⁵ визначає засади та гарантії речового, медичного, психологічного та соціального забезпечення військовослужбовців/військовослужбовиць ЗСУ, інших утворених відповідно до законів України військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, державних органів спеціального призначення з правоохоронними функціями, Служби зовнішньої розвідки, розвідувального органу Міноборони, Держспецзв'язку (далі – сили безпеки та сили оборони) з урахуванням потреб жінок і чоловіків. Її реалізація має істотно змінити ситуацію із забезпеченням інфраструктурними об'єктами та матеріально-технічними умовами жінок і чоловіків СБОУ відповідно до їх потреб.

¹⁰⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1234-2024-%D0%BF/print>

2.2. Створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків у секторі безпеки і оборони України. Нормативно-правове забезпечення поєднання професійних та сімейних обов'язків



Баланс між роботою та особистим життям можна концептуалізувати як досягнення оптимальної рівноваги між професіоналізмом (кар'єрою) та особистим життям (зокрема, здоров'я, відпочинок, сім'я та духовний розвиток). Баланс передбачає наявність достатньо часу для виконання зобов'язань як вдома, так і на роботі¹⁰⁶.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) визначає права жінок і зобов'язує держави вживати заходів для забезпечення рівності між чоловіками та жінками у всіх аспектах життя, зокрема у сфері праці, сім'ї та професійної діяльності¹⁰⁷. Так, конвенцією заборонено будь-яку дискримінацію щодо жінок у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі. Сюди можна віднести і

запобігання дискримінації в трудовій діяльності та можливості поєднувати професійне і сімейне життя (ст. 1); сімейне та соціальне забезпечення, рівний розподіл обов'язків, що полягає в боротьбі зі стереотипами щодо ролей чоловіків і жінок у сім'ї та суспільстві, необхідності заохочення чоловіків до активної участі у вихованні та розвитку своїх дітей (ст. 5); рівність у працевлаштуванні, зокрема при наданні соціальних гарантій (ст. 11).

¹⁰⁶ Lavalekar, A., Phalinikar, P., Pande D., K. (2019). Work Life Balance, Positive Effect and Life Satisfaction of Paramilitary Personnel and Police. The Indian Police Journal, 45. URL: <https://bprd.nic.in/uploads/pdf/201910220443407520366JULYSEPTEMBER20192.pdf>. (дата звернення: 25.10.2024).

¹⁰⁷ Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/09/EU-2019-1158.pdf>. (дата звернення: 25.10.2024).

Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права передбачає право кожного і кожної на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи справедливу зарплату і рівну винагороду за працю. Зокрема, жінкам повинні гарантуватися умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною оплатою за рівну працю, однакову для всіх можливість просування по роботі та отримання соціальних гарантій (ст. ст. 7, 10)¹⁰⁸.

Хартія основних прав Європейського Союзу закріплює права та принципи у створенні умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків, спрямованих на забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок, захисті прав працівників із сімейними обов'язками та підтримку балансу між роботою та особистим життям. Зокрема, рівність чоловіків і жінок у всіх сферах, включаючи працевлаштування, роботу та сімейне життя (ст. 23), захист сім'ї та працівників із сімейними обов'язками, включаючи право на оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини та у зв'язку із сімейними обов'язками (ст. 33), право на соціальну підтримку (ст. 34)¹⁰⁹.

Пекінська декларація (1995 р.) наголошує на важливості забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків, зокрема тих, хто проживає в сільській місцевості, у всіх сферах життя, зміні соціальних і культурних стереотипів, рівний розподіл сімейних обов'язків між чоловіками і жінками та гармонійне партнерство¹¹⁰.

Конвенції *МОП №№ 100, 111, 156 та 183* встановлюють, що принцип рівного ставлення до жінок і чоловіків вимагає відсутності прямої та непрямої дискримінації за ознакою статі, а особливо, дискримінації за фактом материнства, виконання сімейних обов'язків та сімейного стану.

У 2006 році Україна ратифікувала *Європейську соціальну хартію*, яка є ключовим міжнародним документом Ради Європи, який встановлює соціальні та економічні права, зокрема ті, що сприяють забезпеченню рівноваги між професійним і сімейним життям. Зокрема, визнання права працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності (ст. 4), право на соціальний, правовий та економічний захист матері та дитини (ст. 8), право на рівні можливості та рівне ставлення до чоловіків і жінок у сферах зайнятості та

¹⁰⁸ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. Ратифікація від 19.10.1973. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

¹⁰⁹ Хартія основних прав Європейського Союзу // Європейське право. - 2013. - № 1-2. - С. 294-304. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpr_2013_1-2_25

¹¹⁰ Пекінська декларація. Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text

професійної діяльності, включаючи баланс між роботою та сімейними обов'язками (ст. 20), право працівників із сімейними обов'язками на поєднання професійного життя із сімейними потребами (ст. 27)¹¹¹.

Директива ЄС 2019/1158 (2019) щодо балансу між особистим та професійним життям спрямована, зокрема, на вирішення проблеми надмірної участі жінок у неоплачуваній роботі з догляду. Серед цілей Директиви: введення додаткових стимулів для чоловіків взяти на себе рівну частку обов'язків з догляду; заохочення працівників/працівниць, які є батьками або опікунами, використовувати своє право на відповідну відпустку з адекватною оплатою чи залишатися на робочому місці, адаптувавши свій робочий графік до своїх особистих потреб і вподобань; забезпечення захисту батьків та опікунів від дискримінації або несправедливого звільнення у зв'язку із реалізацією права на відповідну відпустку або права вимагати гнучкого режиму роботи¹¹².

На шляху до Європейського Союзу Україна має адаптувати в законодавство:

1. *Директиву ЄС 2010/41* від 07 липня 2010 року про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, якою встановлюються стандарти для застосування принципу рівного ставлення до самозайнятих чоловіків і жінок, захист соціальних прав, зокрема доступу до соціального забезпечення, а також визнання внеску подружжя та партнерів.
2. *Директиву ЄС 2006/54* від 05 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності, метою якої є забезпечити виконання принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо зайнятості та професії, зокрема, в доступі до роботи (просування по службі) і професійного навчання, умов праці, усунення дискримінації та сприяння гендерній рівності.
3. *Директиву Ради 2000/78/ЄС* від 27 листопада 2000 року «Про встановлення загальної системи рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності», яка спрямована на боротьбу з дискримінацією за різними ознаками (віком, інвалідністю, релігією, переконаннями, сексуальною орієнтацією) у сфері праці та професійної діяльності. Директива містить стандарти щодо умов доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, зокрема, критерії відбору та умови набору персоналу незалежно від сфери діяльності; умов доступу до всіх типів та рівнів професійної орієнтації, професійно-

¹¹¹ Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

¹¹² Про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС. ДИРЕКТИВА (ЄС) 2019/1158 ВІД 20.06.2019. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/09/EU-2019-1158.pdf>

технічного навчання, перепідготовки та практичного досвіду роботи; умов зайнятості та праці; членства та залучення до організації працівників/працівниць або роботодавців/роботодавиць, до будь-якої організації, члени/членкині якої є представниками/представницями певної професії, зокрема пільги, які надаються такою організацією.

У рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (ст. 419) Україна зобов'язалася гармонізувати своє законодавство з нормами ЄС у сфері зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Тобто Україна поступово адаптує своє законодавство до європейських стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей жінок і чоловіків, зокрема, до положень зазначених вище директив.

Національне законодавство:

Конституцією України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей в громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24)¹¹³.

Кодекс законів про працю України гарантує рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці (ст. 2¹), правовий захист від дискримінації (ст. 5¹), звільнення від випробування при прийнятті на роботу (ст. 26), тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (ст. 33), скорочена тривалість робочого часу (ст. 51), заборона роботи в нічний час (ст. 55), неповний робочий час (ст. 56), гнучкий режим робочого часу (ст. 60), надомна робота (ст. 60¹), дистанційна робота (ст. 60²), заборона залучення до надурочних робіт (ст. 63), відпустка при народженні дитини (ст. 77³), відпустки без збереження заробітної плати (ст. 84), праця жінок (ст. ст.

¹¹³ Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

174 – 186¹), трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в місцевих загальних судах (ст. 232)¹¹⁴.

Сімейний кодекс України забезпечує рівні права та обов'язки жінки і чоловіка в сімейних стосунках, шлюбі та сім'ї (ст. 7), державна охорона сім'ї (ст. 5), право на материнство та батьківство (ст. ст. 49, 50), обов'язок подружжя турбуватися про сім'ю (ст. 55), рівність прав та обов'язків батьків щодо дитини (ст. 141). Необхідно зазначити, що положення Сімейного кодексу потребують подальшого вдосконалення й уточнення для врахування сучасних викликів у сфері гендерної рівності¹¹⁵.

Закон України «Про відпустки» встановлює види відпусток (ст. 4), порядок надання та перенесення щорічних відпусток (ст. ст. 10, 11), передбачає соціальні відпустки (ст. ст. 17 – 20), грошову компенсацію за невикористані щорічні відпустки (ст. 24), відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (ст. 25), відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, зокрема за сімейними обставинами (ст. 26)¹¹⁶.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначає, що роботодавець зобов'язаний створювати умови, які дозволяли б жінкам і чоловікам працювати на рівній основі, забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками, здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці (ст. 17)¹¹⁷.

Наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» від 03.03.2016 № 50, яким передбачено встановлення додаткових гарантій для поєднання сімейних та професійних обов'язків¹¹⁸.

Наказ Міністерства соціальної політики «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах» від 29.01.2020 р. № 56, метою якого є забезпечення єдиного підходу до визначення в колективних договорах та угодах вимог щодо

¹¹⁴ Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

¹¹⁵ Сімейний кодекс України від 10.01.2002 № 2947-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

¹¹⁶ Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

¹¹⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09. 2005 № 2866-IV. Редакція від 19.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹¹⁸ Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку : Наказ Національного агентства України з питань державної служби 03.03.2016 № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0457-16#Text>

створення умов праці, у яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі¹¹⁹.

*Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року*¹²⁰ визначає мету, цілі та завдання для досягнення Україною Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, визначених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722, а саме: забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей всіх жінок та дівчат (ціль 5), сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (ціль 8) та скорочення нерівності (ціль 10)¹²¹. Саме такий підхід сприятиме подоланню розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками та допомагатиме жінкам поєднувати трудові обов'язки із сімейними.

Низка нормативно-правових актів, які регламентують діяльність СБОУ містить положення, що стосуються створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків.

Статут внутрішньої служби Збройних Сил України, затверджений Законом України № 548-XIV від 24.03.1999 (із змінами), покладає на заступника командира бригади (полку, окремого батальйону) з виховної роботи обов'язок підтримувати зв'язок із сім'ями військовослужбовців, піклуватися про їх здоров'я, харчування, поліпшення матеріально-побутового становища особового складу (абз. 10 ст. 73), організовувати і проводити заходи культурологічної роботи та дозвілля особового складу бригади (полку, окремого батальйону) та членів їх сімей (абз. 18 ст. 73). Начальник медичної служби бригади зобов'язаний у взаємодії із заступником командира бригади з морально-психологічного забезпечення організовувати проведення заходів з пропагування серед військовослужбовців і членів їх сімей здорового способу життя (абз. 19 ч. 3 ст.

¹¹⁹ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text>

¹²⁰ Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15.09.2023. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

¹²¹ Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

87), у разі розміщення бригади у віддалених від населених пунктів районах організовувати надання медичної допомоги членам сімей військовослужбовців, працівникам Збройних Сил України (абз. 21 ч. 3 ст. 87). Заступник командира батальйону з морально-психологічного забезпечення зобов'язаний підтримувати зв'язок з сім'ями військовослужбовців, піклуватися про здоров'я, харчування, поліпшення матеріально-побутового стану особового складу (абз. 15 ст. 108), організовувати і проводити заходи культурологічної роботи та дозвілля особового складу бригади (полку, окремого батальйону) та членів їх сімей (абз. 20 ст. 108). Заступник командира роти з морально-психологічного забезпечення зобов'язаний організовувати і проводити заходи з культурологічної роботи та дозвілля особового складу роти та членів їх сімей (абз. 15 ст. 116), організовувати і проводити заходи з культурологічної роботи та дозвілля особового складу роти та членів їх сімей (абз. 19 ст. 116). У разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і не перебувають у шлюбі, можуть розміщуватись у спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні – у сімейних гуртожитках. Військовослужбовці-жінки розміщуються в окремих службових жилих приміщеннях (ч. 2 ст. 131)¹²².

*Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» передбачено надання військовослужбовцям відпустки за сімейними обставинами без збереження грошового забезпечення; забезпечення жилими приміщеннями залежно від сімейного стану та інших пільг та гарантій*¹²³.

Переваги/очікувані результати створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків.

Дисбаланс між роботою та сімейним життям може призвести до різних проблем із згубними наслідками. У контексті роботи в СБОУ дисбаланс може призвести до підвищення рівня стресу, фізичної та розумової втоми, ризиків для психічного здоров'я. Офіцери/офіцерки, яким важко розрізняти робочі вимоги та особистий час або час відпочинку, вразливі до виснаження, зниження продуктивності та навіть сімейних конфліктів. Це може призвести до особистісної тривожності, депресії та погіршення якості життя. Тому розуміння та підтримка з боку

¹²² Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.1999 № 548-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>

¹²³ Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>

організаційного середовища в поєднанні з ефективними стратегіями управління балансом між роботою та особистим життям є вирішальними для *запобігання та усунення цих негативних впливів*¹²⁴.

Створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків у СБОУ є важливим аспектом забезпечення рівних прав та можливостей для всіх його представників та представниць. В Україні це питання активно розглядається, зокрема, у рамках реалізації НПД 1325.

Переваги створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків: підвищення якості життя, зниження рівня стресу, підвищення рівня задоволеності роботою, підвищення продуктивності, скорочення плинності кадрів, зміцнення сімейних стосунків та поліпшення психологічного здоров'я.

Перешкоди/виклики щодо створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків у секторі безпеки і оборони України

Виклики, що створюють перешкоди в забезпеченні умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків у СБОУ можна поділити на:

- загальні – ті, які властиві не лише СБОУ, а й іншим інституціям в Україні;
- специфічні – ті, які обумовлені особливостями функціонування саме СБОУ.

Загальні виклики щодо створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків також властиві СБОУ, оскільки його представники та представниці є частиною суспільства та віддзеркалюють рівень стану забезпечення гендерної рівності в країні загалом.

До таких викликів, насамперед, треба віднести *гендерні стереотипи щодо розподілу сімейних обов'язків*, наприклад, що догляд за дитиною та хатні справи – це «жіноча» справа. Відповідно до результатів дослідження 2020 року, лише 11 % (9 % матерів та 13 % батьків) зазначають про рівномірний розподіл обов'язків. У 4 % сімей батько не мав роботи поза домом, але все одно дітей

¹²⁴ Factors and impacts of work-life balance of police officers: a literature review. URL: https://www.researchgate.net/publication/374899269_Factors_and_Impacts_of_Work-Life_Balance_of_Police_Officers_A_Literature_Review_Article_Info (дата звернення: 25.10.2024).

доглядала мати. Більшість чоловіків, які не розглядають можливість взяти відпустку для догляду за дитиною навіть за умови економічної вигоди (зокрема, якщо дружина буде отримувати більшу заробітну плату), пояснюють це гендерними стереотипами: 42 % респондентів/респонденток заявили, що догляд за дітьми – жіночий обов’язок, 34 % вважають, що утримання сім’ї жінкою неприпустимо. Результати дослідження свідчать, що залишається з дитиною вдома, коли вона хворіє в 40 % виключно, а в 34 % – переважно мама¹²⁵, що також може бути пов’язано зі стереотипним розподілом ролей в родині. Тобто чоловіки менше використовують лікарняні для догляду за хворою дитиною, а отже, є більш надійними працівниками для роботодавців. Дані Європейського інституту з гендерної рівності щодо участі жінок і чоловіків у неоплачуваному догляді показують, що більше жінок, ніж чоловіків, залучені до щоденного догляду за іншими – це 34 % і 25 % відповідно. Серед осіб, які працюють і займаються неоплачуваною домашньою роботою, жінки відчують труднощі в тому, щоб щоденно поєднувати оплачувану роботу та хатні справи, частіше, ніж чоловіки: 18 % жінок і 12 % чоловіків відповідно¹²⁶. Результати військово-соціологічного дослідження свідчать, що жінки частіше за чоловіків (93,8 % проти 82,8 %) зазначали, що створення умов для поєднання сімейних та професійних обов’язків для них є (дуже або скоріше) важливим, тоді як для понад 12 % чоловіків (проти 2 % жінок) зазначали, що створення умов для поєднання сімейних та професійних обов’язків не є для них важливим взагалі або скоріше не важливим¹²⁷. Це також може свідчити про те, що сімейні обов’язки переважно сприймаються як жіноча справа. На думку половини опитаних військовослужбовців, виховання та догляд за дітьми в їх сім’ї виконує переважно дружина. Майже кожен п’ятий респондент чоловічої статі вважає, що чоловіків доцільно оцінювати за професійними успіхами, а жінок – за наявністю сім’ї та дітей; майже половина чоловіків та майже кожна п’ята жінка вважає, що чоловік – «годувальник» сім’ї, а жінка – мати та домогосподарка; кожен четвертий респондент чоловічої статі та майже 15 % жіночої статі тією чи іншою мірою



¹²⁵ Роль чоловіків у догляді та піклуванні за дітьми: опитування 2020 року. URL: <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/prezentaciya-3.pdf> (дата звернення: 25.10.2024).

¹²⁶ Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy. URL: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy> (дата звернення: 25.10.2024).

¹²⁷ Стан реалізації у Збройних силах України рівних прав жінок та чоловіків поєднувати сімейні і професійні обов’язки та їх готовність справедливо розподіляти сімейні обов’язки: звіт за результатами військово-соціологічного опитування. URL: https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/d4.pdf (дата звернення: 04.01.2025).

погоджуються із судженням, що жінка має обирати між успіхом у роботі (кар'єрі) та материнством, що свідчить про поширеність гендерних стереотипів у секторі безпеки і оборони¹²⁸. Важливо, що військово-соціологічне дослідження було проведено в 2024 році, тобто вже після початку широкомасштабного вторгнення, що обумовлює актуальність його результатів. Отже, необхідно продовжувати реалізацію кампаній, спрямованих на рівномірний розподіл сімейних обов'язків та руйнування гендерних стереотипів, проведення тематичних тренінгів для працівників/працівниць СБОУ тощо.

Гендерні стереотипи призводять до *дискримінації за сімейним станом та сімейними обов'язками*. У Методичних рекомендаціях щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах¹²⁹, наголошується, що в соціально-трудових відносинах дискримінація щодо жінок є більш багатосторонньою, ніж щодо чоловіків. Це пов'язано з тим, що ринок оплачуваної праці завжди формувався з розрахунком на чоловіків як на працівників, не перевантажених сімейними обов'язками. При прийомі на роботу поширеною є дискримінація щодо незаміжніх молодих жінок, а також жінок, які нещодавно уклали шлюб або мають малолітніх дітей. Наприклад, роботодавець прямо обумовлює бажаний сімейний стан майбутньої працівниці, ставить уточнювальні запитання про це під час співбесіди чи в анкетах. Такі особливості роботи, як відрядження та ненормований робочий день роботодавцями часто використовуються як аргументи для обґрунтування дискримінації на основі сімейного стану. Чоловіки зазнають дискримінації за сімейними обов'язками рідше, але санкції від роботодавця щодо них, як правило, є жорсткішими, ніж щодо жінок, оскільки роботодавець не очікує від працівника-чоловіка необхідності виконання сімейних обов'язків, вважаючи, що їх має виконувати дружина (чи інша жінка з родини)¹³⁰. Треба зазначити, що дискримінація за

¹²⁸ Стан реалізації у Збройних силах України рівних прав жінок та чоловіків поєднувати сімейні і професійні обов'язки та їх готовність справедливо розподіляти сімейні обов'язки: звіт за результатами військово-соціологічного опитування. URL: https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/d4.pdf (дата звернення: 04.01.2025)

¹²⁹ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення: 23.10.2024).

¹³⁰ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення: 23.10.2024).

сімейним станом прямо заборонена Кодексом законів про працю України (ст. 2 – 1). Для подолання цього виклику важливим є забезпечення ефективних механізмів моніторингу та звітності щодо дискримінаційних практик.

Недостатня обізнаність працівників/працівниць про вимоги законодавства щодо створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків, нерозуміння сутності таких умов. Так, за результатами опитування, проведеного в 2022 році Національним агентством України з питань державної служби



спільно з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики та Вищою школою публічного управління, 55 % респондентів та респонденток вважають, що за місцем роботи створено належні умови для поєднання професійних та сімейних обов'язків. При цьому 31,2 % опитаних зазначили, що їм складно відповісти на дане запитання, що може бути пов'язане з незнанням та/або не повною поінформованістю, що саме належить до таких умов¹³¹. Отже, важливою є інформаційно-просвітницька та роз'яснювальна робота з цих питань, а також розвиток як у керівництва, так і в працівників і працівниць культури балансу між роботою та приватним життям.

Неналежна кількість фінансових та матеріальних ресурсів для створення умов, які б сприяли поєднанню професійних та сімейних обов'язків, також є поширеним викликом. Так, наприклад, створення та облаштування дитячих кімнат у закладах та установах потребує додаткових ресурсів. Для подолання цього виклику доцільно залучати допомогу, зокрема грантові кошти на реалізацію проєктів, міжнародних організацій, громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій, діяльність яких спрямована на впровадження гендерної рівності. Залучення додаткових ресурсів у цій сфері є частиною зобов'язань України відповідно до міжнародних стандартів, зокрема Резолюції 1325.

Нестача соціальної інфраструктури (заклади догляду за особами з інвалідністю, хворими, особами старшого віку, закладів дошкільної освіти), яка дає можливість поєднувати професійні обов'язки і сімейне життя.

¹³¹ Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України: звіт за результатами опитування / [К. Левченко та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної]. Київ, 2023. 76 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPlmX_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view (дата звернення: 06.01.2024).

Забезпечення розвитку інфраструктури шляхом створення державних та приватних закладів дошкільної освіти та забезпечення їх діяльності є одним із завдань, спрямованих на досягнення стратегічної цілі «Створення сприятливих умов для зручного поєднання сімейних і професійних обов’язків» операційного плану заходів з реалізації у 2023 – 2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року¹³². Особливо актуальним це питання є в контекстах *війни* та поширеного наразі *дистанційного навчання в закладах освіти*.

Особливості функціонування СБОУ обумовлює наявність **специфічних викликів**, які потребують додаткового фокусу уваги під час упровадження політик та практик, дружніх до поєднання приватних та професійних обов’язків. Звісно, кожна структура СБОУ має свої особливості функціонування, що спричиняють наявність викликів у створенні умов для поєднання сімейних та професійних обов’язків працівників/працівниць.

Так, наприклад, Департамент моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України в 2021 році виокремив такі *виклики в питаннях створення умов щодо поєднання сімейних та професійних обов’язків працівниками* міністерства: неналежна кількість фінансових та матеріальних ресурсів для створення умов, які б сприяли поєднанню професійних та сімейних обов’язків; процес створення умов виконання роботи працівниками надомної та дистанційної в процесі становлення і тому, у даний час, не завжди можуть бути умови для такого напрямку діяльності (важливо їх розвивати); зловживання працівниками у користуванні нормами соціального захисту та безвідповідальне їх ставлення до виконання функціональних професійних обов’язків; перевантаження працівників домашньою роботою не на користь професійної діяльності; консервативні підходи керівників без урахування індивідуальних потреб працівників; керування гендерними стереотипами щодо патріархатних ролей жінок та чоловіків при прийнятті рішень на користь створення умов для поєднання

¹³²Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023 – 2025 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#n14> (дата звернення: 23.10.2024).

професійних та сімейних обов'язків¹³³. За результатами *військово-соціологічного дослідження* серед чинників, що не дозволяють створити належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків у військових частинах, де вони проходять службу, респонденти зазначали такі: виконання обов'язків військової служби під час воєнного стану, потреба завжди бути у повній готовності до виконання службових обов'язків, недостатня кількість військовослужбовців, довгострокові відрядження та добові наряди; неприйняття гендерної рівності вищим командуванням, консервативність думок деяких військовослужбовців; не однакове ставлення керівництва до всіх військовослужбовців, нерівномірний розподіл навантаження, службових обов'язків, чергувань; особливі якості командирів, упереджене ставлення окремих начальників до військовослужбовців, відсутність поваги до людини, байдужість керівництва, небажання керівництва знати про потреби підлеглих, бо на службі сімейні обов'язки підлеглих нікого не цікавить; світогляд, менталітет, характер кожного з членів колективу; товариші по службі можуть проявляти нерозуміння тощо¹³⁴.

Загалом до властивих для будь-якого відомства СБОУ спеціальних викликів, які створюють перешкоди в створенні умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків, можна віднести:

- *ненормований режим роботи, зокрема цілодобові чергування, чергування у вихідні дні, відрядження*. Це загострює актуальність питання догляду за дітьми, родичами похилого віку, з інвалідністю тощо та потребує забезпечення умов для їх цілодобового догляду. Часто кар'єра того з подружжя, хто служить, стає пріоритетом у домогосподарстві¹³⁵. Для пар, в яких обоє служать, існує додаткове напруження, оскільки одна військова кар'єра може бути пріоритетнішою за іншу¹³⁶. Національне

¹³³ Загальні засади поєднання сімейних та професійних обов'язків працівниками міністерства внутрішніх справ України. URL: <https://mvs.gov.ua/rivni-prava-ta-mozlivosti/zagalni-zasadi-pojednannya-simeinix-ta-profesiinix-obovyazkiv-pracivnikami-ministerstva-vnutrisnix-sprav-ukrayini>. (дата звернення: 23.10.2024).

¹³⁴ Стан реалізації Збройних силах України рівних прав жінок та чоловіків поєднувати сімейні і професійні обов'язки та їх готовність справедливо розподіляти сімейні обов'язки: звіт за результатами військово-соціологічного опитування. Київ. 2023. 59 с.

¹³⁵ Gouliquer, Lynne. "Soldiering in the Canadian Forces: How and Why Gender Counts!" PHD diss., McGill. 2011.

¹³⁶ Entrenched Heteronormativity: Gender and Work-Life balance in the Military. *Canadian Military Journal*. Vol. 22, No. 4, 2022. URL: <https://www.journal.forces.gc.ca/PDFs/CMJ224Ep16.pdf>. (дата звернення: 02.10.2024).

законодавство, зокрема Кодекс законів про працю України, Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», містять окремі положення, спрямовані на соціальний захист працівників/працівниць СБОУ та членів їх сімей в разі відрядження, роботи у вихідні та неробочі дні тощо. Важливо розробити чіткі внутрішні політики, що забезпечують компенсацію військовослужбовцям/військовослужбовицям за таких умов;

- *посадові обов'язки не завжди передбачають можливість надомної та дистанційної роботи або гнучкості її графіка.* Узагалі дистанційну та надомну роботу врегульовано ст. ст. 60-1 і 60-2 Кодексу законів про працю України. Для працівників/працівниць СБОУ потрібні спеціальні норми. Доцільним було б упровадження пілотних програм із дистанційної роботи для певних категорій працівників/працівниць СБОУ. Також можна запропонувати тимчасове переведення на іншу рівнозначну посаду, яка не має відповідних перешкод щодо гнучкості графіка роботи. Хоча б частково зменшити труднощі, пов'язані з поєднанням професійних та сімейних обов'язків, може скорочення понаднормової праці;
- *консервативні підходи керівників/керівниць без урахування індивідуальних потреб працівників/працівниць, несприйняття ними гендерної рівності як важливого компонента функціонування підрозділу.* Важливо забезпечити постійне навчання керівного складу всіх підрозділів СБОУ з питань гендерної рівності, переваг її впровадження, а також дієві механізми контролю за виконанням ними законодавства з цих питань. Навчання з питань гендерної рівності може бути закріплено у внутрішніх інструкціях та планах професійного розвитку, що передбачені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Механізми контролю за виконанням керівниками законодавства у сфері гендерної рівності можуть включати періодичний гендерний аудит установи, ознайомлення всіх працівників/працівниць з контактами установ для звернення зі скаргою в разі недотримання керівниками вимог законодавства з питань гендерної рівності тощо.

Політики та практики, дружні до поєднання сімейних та професійних обов'язків

У Методичних рекомендаціях щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах наголошено, що працівники із сімейними обов'язками потребують підтримки, якщо такі обов'язки обмежують їхні можливості щодо професійної підготовки, початку професійної діяльності, виконання професійних обов'язків, вибудовування кар'єри. Усі працівники, як чоловіки, так і жінки, повинні мати можливість займатися трудовою діяльністю, не піддаючись дискримінації, пов'язаній з можливим конфліктом між їхньою роботою та сімейними обов'язками¹³⁷.

До політик і практик, дружніх до поєднання сімейних та професійних обов'язків, можна віднести такі:

сприяння виконанню батьківських обов'язків в умовах воєнного стану. З початку повномасштабного вторгнення сім'ї працівників сектору безпеки і оборони України зіштовхнулись з посиленням варіантом несення служби їх рідних і потребою у виконанні батьківських обов'язків, зокрема забезпеченні безпеки дітей при практично цілодобовій присутності на службі. Деякі працівники були змушені звільнитися, оскільки поставали перед вибором «робота або безпека дітей», особливо якщо в установах не були впроваджені дружні до поєднання професійних та сімейних обов'язків політики та практики або існувала сувора заборона на вхід з дітьми. Інші працівники/працівниці СБОУ шукали будь-які шляхи для поєднання роботи та догляду за дітьми, зокрема брали їх на роботу або постійно відволікались на телефонні дзвінки їм, що негативно позначалося на службі. У цих умовах набуло актуальності питання евакуації дітей правоохоронців у безпечні місця. Важливу роль у цьому відіграла Українська асоціація представниць правоохоронних органів (УАППО) – громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, яка адаптувала свою діяльність відповідно до умов цього часу, зокрема проводила евакуацію родин правоохоронців та займалась пошуком безпечного прихистку для них у таких країнах, як Естонія, Німеччина,

¹³⁷ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: наказ Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0056739-20#Text> (дата звернення: 23.10.2024).

Фінляндія, Нідерланди, Ірландія¹³⁸. Також слід згадати, що в багатьох установах СБОУ було розроблено та затверджено плани евакуації співробітників/співробітниць та членів їх сімей, які передбачали допомогу з централізованим переміщенням до нових місць дислокації;

обмеження службового листування в неробочий час. Важливим є не лише кількість часу проведеного не на роботі, а його якість. Відволікання на службові повідомлення в робочих чатах, які *не мають службової нагальності та терміновості*, негативно впливає на баланс між особистим та професійним життям. Ця практика може бути запроваджена через внутрішні положення регламентів або колективних договорів;

урахування індивідуальних потреб працівників/працівниць. Важливим є створення умов служби для родин з дітьми. Так, за необхідності, розглянути можливість пізнішого початку робочого дня для працівників/працівниць, які зранку відводять дітей в заклади освіти. Або сприяти шляхом комунікації з органами місцевої влади більш гнучкій організації діяльності дитячих садочків, шкіл з урахуванням потреб працівників/працівниць СБОУ. Крім того, доцільно облаштувати дитячу кімнату в установі, що особливо актуально на час шкільних канікул, в умовах поширеного дистанційного навчання в закладах освіти, а також, якщо школа закінчує працювати раніше, ніж закінчується робочий день у працівників. Створення дитячих кімнат у державних установах передбачено п. 129 Плану заходів на 2023 – 2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору. При цьому в умовах воєнного стану важливо пам'ятати про безпеку дітей, зокрема, наявність в установі укриттів та можливість забезпечення швидкого переміщення до них. Наявність малолітніх дітей має враховуватись під час складання графіків чергувань. Якщо подружжя, яке має дитину чи здійснює догляд за особою похилого віку або особою з інвалідністю, працює в одній установі, доцільно враховувати це під час складання графіків чергувань, відряджень так, щоб хтось із них мали можливість виконувати сімейні обов'язки на час відсутності іншого. Під час вирішення питання про переведення на службу в іншу місцевість доцільно враховувати наявність сімейних обов'язків у працівників/працівниць та оптимально сприяти можливості їх виконання. Наприклад, якщо це можливо, сприяти переїзду

¹³⁸ Річний звіт про діяльність УАППО 2022. URL: <https://uawle.org/annual-reports>. (дата звернення: 23.10.2024).

працівника/працівниці разом зі сім'єю або надавати достатню кількість часу для контакту з нею. Слід забезпечити обізнаність військовослужбовців/військовослужбовиць з положеннями ст. 13 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», згідно з якою при зміні військовослужбовцями/військовослужбовицями місця проходження військової служби члени їх сімей, які навчаються (виховуються) у державних закладах освіти, мають право переводитися до державних закладів освіти, найближчих до нового місця проходження військової служби або місця проживання. Дітям військовослужбовців/військовослужбовиць за місцем проживання їх сімей у першочерговому порядку надаються місця в загальноосвітніх та дошкільних закладах освіти і дитячих оздоровчих таборах незалежно від форм власності. Особливо стресово, коли через роботу доводиться пропускати сімейні події, наприклад, спортивні змагання дітей або день народження чоловіка чи дружини. Тому важливі сімейні події також доцільно враховувати під час складання графіків чергувань та графіка відпусток. Облаштування робочих місць та створення належних умов для забезпечення можливості годування немовляти має переваги не лише для працівниць, а й для роботодавців. Адже, якщо людина працює тривалий час, на ній зав'язані певні процеси, вона має відповідну кваліфікацію, роботодавцю вигідніше забезпечити їй доступ до роботи, аніж шукати й навчати нову людину¹³⁹;

розбудова мережі закладів освіти, зокрема відомчих, з можливістю цілодобового догляду. Особливості функціонування СБОУ обумовлюють потребу в можливості забезпечення цілодобового догляду дітей. Наразі МВС вживаються заходи щодо розбудови мережі ліцеїв безпекового спрямування та національно-патріотичного виховання МВС України для дітей військовослужбовців, поліцейських, осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, інших працівників органів СБОУ, які забезпечують повний пансіон, зокрема цілодобовий догляд дітей. Однак вони розраховані на дітей, починаючи з 9-го класу. Якщо в громаді наявна велика кількість працівників/працівниць СБОУ з малолітніми дітьми, доцільно розглянути

¹³⁹ Чи працюють внутрішні політики і як саме? URL: <https://jurfemosvita.com/wp-content/uploads/2024/04/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BB%D1%8C-3.-%D0%A3%D1%80%D0%BE%D0%BA-2-1.pdf>. (дата звернення: 23.10.2024).

питання про створення закладу дошкільної освіти та початкової школи з можливістю цілодобового догляду. Розвиток таких закладів має базуватися на положеннях Закону України «Про освіту», а також відповідних відомчих нормативно-правових актів;

справедливий розподіл обов'язків у підрозділах між працівниками та працівницями. Включення до списку чергувань усіх працівників/працівниць сприятиме меншому їх кількісному навантаженню на кожну особу;

створення дитячих кімнат у закладах та установах з урахуванням безпекової складової. За даними Міжнародної організації праці (МОП), понад 70 % загального часу жінки витрачають на догляд за дитиною (оплачуваний і неоплачуваний), а також виконують понад 75 % неоплачуваної роботи з догляду. Від початку повномасштабного вторгнення ситуація загострилася, оскільки все ще залишається проблема наявності укриттів у дитячих садочках та школах. Так, на виконання п. 129 Плану заходів на 2023 і 2024 роки з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року «Запровадження інфраструктурних змін для забезпечення ефективного поєднання працівниками професійних та сімейних обов'язків» пропонується забезпечити діяльність дитячих кімнат у державних органах, установах та організаціях. Такі дитячі кімнати можуть виконувати важливу роль у підтримці дітей та їхніх родин. Відповідно до Положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях¹⁴⁰ дитяча кімната в установі/організації створюється для забезпечення можливості тимчасового перебування дітей працівників/працівниць та відвідувачів/відвідувачок без супроводу батьків/законних представників/представниць або за їх присутності в разі потреби із організацією дозвілля. Основною метою діяльності дитячої кімнати є створення умов для поєднання працівниками/працівницями та відвідувачами/відвідувачками установ/організацій своїх професійних і сімейних обов'язків. За результатами опитування 2022 року, найвища потреба в умовах перебування дитини на роботі батьків у разі необхідності спостерігається в групі

¹⁴⁰ Про затвердження Положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях: наказ Міністерства соціальної політики України від 19.04.2022 №136 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0557-22#Text> (дата звернення: 23.10.2024)

співробітників, вік дітей яких становить 4 – 9 років (73,2% опитаних, що мають дітей цієї вікової категорії, мають таку потребу)¹⁴¹;

розвиток, як у керівництва, так і в працівників і працівниць, культури балансу між роботою та особистим життям. Розвиток культури балансу між роботою та особистим життям у СБОУ є важливим кроком для забезпечення рівності між жінками та чоловіками. Цей процес стосується як керівництва, так і всіх співробітниць і співробітників, адже створення сприятливого середовища, що підтримує особисте благополуччя, впливає на загальну ефективність роботи організації та підвищує конкурентоспроможність сектору. Нижче наведено кілька ключових напрямів і заходів, які можуть сприяти розвитку такої культури.

1. Стратегічне бачення та підтримка з боку керівництва

Лідерство як приклад:

Керівники і керівниці повинні самі демонструвати приклад збалансованого підходу до роботи й особистого життя. Їхня поведінка та відкритість у розмовах про власний баланс між роботою та особистими потребами стимулюють співробітників/співробітниць дотримуватися схожої моделі.

Формулювання чіткої стратегії: важливо, щоб організаційна стратегія містила цілі щодо забезпечення гендерної рівності та підтримки балансу між роботою та особистим життям. Таке бачення має бути закріплене на рівні політик, стандартів та показників ефективності.

Підтримка змін з боку вищого керівництва:

Забезпечення ресурсами (як фінансовими, так і кадровими) для впровадження нових практик, освітніх програм і розроблення політик, що сприяють балансуванню та є критично важливими.

¹⁴¹ Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному секторі України : звіт за результатами опитування / [К. Левченко та ін.; за заг. ред. Н. Алюшиної]. К., 2023. 76 с. URL: https://drive.google.com/file/d/1h4ypRPlmX_fsM5N8AgJtJzGhzu4qzZJG/view (дата звернення: 06.01.2024).

2. Політики гнучкості праці та адаптивні робочі умови

Гнучкий графік роботи:

Запровадження можливості гнучкого графіка або часткової зайнятості дозволяє співробітникам/співробітницям краще поєднувати професійні обов'язки із сімейними, що особливо важливо для жінок, які традиційно частіше виконують сімейні ролі.

Можливість дистанційної роботи:

Якщо специфіка завдань дозволяє, варто розглянути впровадження дистанційної роботи або змішаних моделей зайнятості. Це допоможе знизити стрес і підвищити задоволеність роботою.

Розуміння специфіки сектору:

У СБОУ, де часто існують специфічні вимоги до оперативності та готовності, адаптація графіків роботи може бути викликом. Проте пошук компромісних рішень (наприклад, ротаційні графіки, підтримка режиму відпочинку після напружених змін) може сприяти збереженню балансу.

3. Заходи щодо професійного розвитку та підтримки

Програми навчання та підвищення кваліфікації:

Створення програм, які допомагають керівникам/керівницям і співробітникам/співробітницям розвивати навички управління часом, стресом та ефективною організацією робочих процесів, сприяє підтримці балансу.

Кар'єрне зростання без гендерних бар'єрів:

Забезпечення рівних можливостей для просування по службі незалежно від статі дозволяє зменшити упередження. Це може включати менторські програми, спеціалізовані тренінги та заходи з розвитку лідерства серед жінок.

Психологічна підтримка та консультації:

Надання доступу до консультацій із психологами/психологинями чи тренерами/тренерками допомагає керівникам/керівницям і співробітникам/співробітницям краще управляти особистими та професійними викликами, пов'язаними з балансуванням обов'язків.

4. Роль корпоративної культури та внутрішніх комунікацій

Підтримка культури відкритості:

Створення середовища, де співробітники/співробітниці можуть відкрито обговорювати питання балансу між роботою та особистим життям, сприяє виявленню проблем та пошуку спільних рішень.

Антидискримінаційні практики:

Запровадження чітких правил і процедур, спрямованих на запобігання дискримінації за ознакою статі, допомагає усунути упередження та стимулює справедливий розподіл обов'язків і можливостей.

Внутрішня комунікація та обмін досвідом:

Регулярні семінари, вебінари та інші заходи з обміну досвідом між керівниками/керівницями та працівниками/працівницями сприяють розвитку культури, де баланс між роботою та особистим життям сприймається як нормальна і необхідна умова ефективної роботи.

5. Підходи до оцінювання ефективності впровадження політик

Моніторинг та аналіз:

Впровадження системи моніторингу за дотриманням політик щодо балансу між роботою та приватним життям допомагає визначити ефективність заходів і вчасно коригувати їх. Це можуть бути регулярні опитування, інтерв'ю або аналіз показників задоволеності роботою.

Оцінювання впливу на гендерну рівність:

Важливо проводити аналіз, як упровадження гнучких форм зайнятості та інших заходів впливає на кар'єрне зростання жінок та чоловіків. Це допоможе виявити прогалини і скоригувати політики для забезпечення реальної рівності.

Отже, розвиток культури балансу між роботою та особистим життям у СБОУ сприяє не лише підвищенню ефективності роботи організацій, а й забезпеченню гендерної рівності. Це досягається через системний підхід, що містить:

- активну участь керівництва та формування лідерства;
- упровадження гнучких робочих умов і політик;
- підтримання професійного розвитку та психологічного благополуччя;
- побудову відкритої корпоративної культури і постійний моніторинг ефективності заходів.

Застосування комплексного підходу дозволить створити робоче середовище, де кожен співробітник/співробітниця зможе реалізовувати свій потенціал, а організація – досягати високих результатів без шкоди для особистого життя.

Проведення досліджень стану забезпечення умовами для поєднання професійних та сімейних обов’язків. Для отримання об’єктивних даних щодо поєднання професійного та сімейного життя жінками та чоловіками під час проходження ними військової служби в Збройних Силах України в 2023 році Науково-дослідним центром гуманітарних проблем Збройних Сил України було проведено військово-соціологічне дослідження «Стан реалізації у Збройних Силах України рівних прав жінок та чоловіків поєднувати сімейні і професійні обов’язки та їх готовність справедливо розподіляти сімейні обов’язки». На думку понад половини респондентів/респонденток зазначеного дослідження (56,7 % жінок та 51,1 % чоловіків), створення умов для поєднання сімейних та професійних обов’язків як жінкам, так і чоловікам для Збройних Сил України є дуже важливим¹⁴². Потрібно забезпечити регулярне періодичне проведення таких досліджень у різних підрозділах, а також створити єдину базу даних для аналізу результатів досліджень у СБОУ. Регулярні дослідження можуть бути закріплені в нормативно-правових актах як частина моніторингу реалізації гендерної політики. Це сприятиме своєчасному виявленню наявних проблем, вжиттю оперативних заходів для їх вирішення, а також розумінню того, як певна політика може допомогти офіцерам/офіцеркам балансувати між професійним та особистим життям без значних фінансових та інших витрат відомств. Вони мають сприймати необхідність створення умов для поєднання сімейних та професійних обов’язків не як тягар, а як можливість залучити до служби та, що важливо, утримати найкращих офіцерів. Саме конфлікт між роботою та

¹⁴² Стан реалізації у Збройних силах України рівних прав жінок та чоловіків поєднувати сімейні і професійні обов’язки та їх готовність справедливо розподіляти сімейні обов’язки: звіт за результатами військово-соціологічного опитування. Київ. 2023. 59 с.

особистим життям є однією з головних проблем, яка спонукає військовослужбовців розглядати можливість завершення військової кар'єри¹⁴³. Це явище притаманне багатьом країнам. Так, неможливість поєднувати сімейні та професійні обов'язки є однією з поширених причин прийняття офіцерами поліції США рішення про звільнення зі служби¹⁴⁴.

Зарубіжний досвід у створенні умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків у секторі безпеки і оборони

Вивчення зарубіжного досвіду створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків у секторі безпеки і оборони дозволяє виокремити такі ініціативи та підходи, які заслуговують на увагу та можливе запозичення їх загалом або окремих складових.

Сприяння в догляді за дітьми. Міністерство оборони США для оптимізації процесу пошуку своїми працівниками допомоги в догляді за дітьми створило ресурс MilitaryChildCare.com (МСС). Сім'ї можуть здійснювати зручний пошук закладів догляду за дітьми поблизу дому чи роботи, а також запитувати допомогу в будь-який час і з будь-якого місця¹⁴⁵. Ця гнучкість дозволяє сім'ям визначати всі доступні варіанти догляду за дітьми в будь-якій місцевості. Так, серед доступних програм на базі інституційних закладів догляду наявні:

повний денний догляд: забезпечує догляд за дітьми від немовлят до дошкільного віку, шість годин або більше на день на регулярній основі, принаймні чотири дні на тиждень;

неповний денний догляд: передбачає догляд за дітьми дошкільного віку протягом менше ніж шість годин на день на сезонній або регулярній основі;

School Year Care: забезпечує догляд за дітьми з дитячого садка до 7-го класу протягом навчального року. Пропозиції включають «до» і «після» школи, сезонні табори та вихідні дні;

літній табір: забезпечує догляд за дітьми протягом літа;

¹⁴³ Entrenched Heteronormativity: Gender and Work-Life balance in the Military. *Canadian Military Journal*. Vol. 22, No. 4, 2022. URL: <https://www.journal.forces.gc.ca/PDFs/CMJ224Ep16.pdf> (дата звернення: 02.10.2024).

¹⁴⁴ Women in policing: breaking barriers and blazing a path: National institute of justice special report. July 2019. URL: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/252963.pdf> (дата звернення: 23.10.2024).

¹⁴⁵ MilitaryChildCare.com. URL: <https://public.militarychildcare.csd.disa.mil/mcc-central/mcchome/about#introduction-91> (дата звернення: 23.10.2024).

розширений догляд: забезпечує догляд за дітьми дошкільного віку на нерегулярній, або періодичній основі, у нетрадиційні години (наприклад, рановранці, ввечері або вночі). Можна використовувати з іншими видами догляду; *догляд 24/7*: забезпечує догляд за дітьми дошкільного віку в традиційні та нетрадиційні години на регулярній основі. Призначений для підтримання вахтових або позмінних працівників/працівниць, які працюють за змінним або нетрадиційним графіком (наприклад, увечері, ночами та у вихідні дні), і часто використовується замість інших видів догляду. Щоб мати право на цей вид догляду, сім'ї повинні надати свій графік роботи;

погодинний догляд: забезпечує короткостроковий догляд за дітьми на періодичній основі. Пропонується сім'ям, які відповідають вимогам, у порядку загальної черги, а не через відомчу програму.

Частина пропонованих програм догляду за дітьми безкоштовні, інші передбачають зменшену вартість для працівників/працівниць міністерства, деякі платні (наприклад, догляд за дитиною вдома).

Ресурс MilitaryChildCare.com є прикладом ефективного цифрового рішення для організації догляду за дітьми, що охоплює широкий спектр потреб сімей військовослужбовців та військовослужбовиць. Ініціатива демонструє інтеграцію технологій для реалізації соціальних завдань. Розроблення схожої онлайн-платформи, що координувала б доступні послуги догляду для дітей працівників/працівниць СБОУ, включаючи сезонні програми та гнучкі варіанти обслуговування, сприяла б поєднанню ними сімейних та професійних обов'язків.

Підтримка з боку керівників та інвестиції в їхню підготовку. Як свідчать результати досліджень, організаційна підтримка має найбільший позитивний вплив на утримання військовослужбовців на військовій службі^{146 147}. Важливо, щоб працівники/працівниці мали можливість відверто поговорити зі своїм безпосереднім керівником/керівницею про стресові фактори та побутові проблеми, особливо, якщо вони впливають на якість професійної діяльності. Ключовим питанням, про які жінки доволі часто «домовляються» зі своїми керівниками/керівницями є гнучкість робочого графіка. Для досягнення таких домовленостей необхідна підтримка як з боку керівництва, так і закріплення

¹⁴⁶ El-Beltagy, Vivian. «The CAF's Greatest Challenge: Retention Culture» *Master's Course Paper, Canadian Forces College* (2018). URL: <https://www.cfc.forces.gc.ca/259/290/405/286/elbeltagy.pdf>.

¹⁴⁷ Sachau, Daniel A., Jessica Gertz, Mahlia Matsch, Ashley Johnson Palmer, and David Englert. «Work-Life Conflict and Organizational Support in a Military Law Enforcement Agency» *Journal of Police and Criminal Psychology* 27 (2012). P. 63–72.

відповідних положень у політиках закладу або установи. Отже, зважаючи на те, що організаційна підтримка та гнучкість робочого часу є ключовими елементами графіка військовослужбовців/військовослужбовиць, важливим є залучення керівників/керівниць до навчання з питань гендерної рівності та управління стресом. Доцільно передбачити проведення обов'язкових тренінгів для керівного складу підрозділів СБОУ для підвищення обізнаності щодо індивідуальних потреб працівників/працівниць та впровадження гнучких політик у підрозділах. Окрім робочої автономії, позитивні наслідки для працівників і роботодавців має створення на робочому місці й інших умов, дружніх до сім'ї. Так, результати досліджень свідчать, що забезпечення можливості догляду за дітьми на робочому місці підвищує задоволеність роботою та відчуття балансу між роботою та сім'єю, покращує мотивацію, продуктивність та утримання працівників, зменшує витрати на охорону здоров'я та хвороби, пов'язані зі стресом, а також знижує рівень прогулів. Таким чином, в інтересах будь-яких керівників, у тому числі в секторі безпеки і оборони, запроваджувати на робочому місці політики, дружні до сім'ї¹⁴⁸. Для розуміння переваг таких політик важливо забезпечити обов'язкову їх якісну підготовку з питань гендерної рівності.

Програми допомоги при переїзді (RAP – Relocation Assistance Program) використовуються в секторі безпеки і оборони США. Метою їх є полегшення стресу членів сімей військовослужбовців, пов'язаного з постійною зміною місця перебування (PCS – Permanent Change of Station), шляхом надання консультацій та допомоги на всіх етапах процесу переїзду¹⁴⁹. Важливим є створення подібних програм для українських військовослужбовців/військовослужбовиць, особливо для сімей, які перебувають у зоні тимчасового базування.

Програми особистого та професійного життя¹⁵⁰ започатковані Військово-повітряними силами (ВПС) США для підвищення ефективності навичок повсякденного життя та реалізації особистого потенціалу

¹⁴⁸ Warren, Jennifer A. and Jill Quadagno. "Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?" *Sociological Perspectives* 47, no. 1 (2004): 1-23. URL: https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1008&context=sociology_pubs (дата звернення: 23.10.2024).

¹⁴⁹ Relocation assistance. URL: <https://www.afpc.af.mil/Military-and-Family/Relocation-Assistance/> (дата звернення: 23.10.2024).

¹⁵⁰ Personal work and life. URL: <https://www.afpc.af.mil/Military-and-Family/Personal-and-Work-Life/> (дата звернення: 23.10.2024).

військовослужбовців/військовослужбовиць та членів їх сімей. Центр військової та сімейної готовності є координаційним центром для надання допомоги всім військовослужбовцям/військовослужбовицям та їхнім родинам, включаючи цивільних осіб Міністерства оборони США, у полегшенні їх адаптації до військового способу життя та збагаченні їхнього особистого та професійного життя. Заходи програми мають освітній характер і пропонуються на групових або індивідуальних умовах. Темі варіюються від навичок міжособистісного спілкування, побудови стосунків, підготовки до шлюбу, підтримки стосунків на відстані до позитивного батьківства, догляду за літніми людьми, управління часом і формування команди.

Програма передбачає *цілодобовий доступ до консультацій*. Військові консультанти доступні безкоштовно та пропонують короткострокові, конфіденційні немедичні консультаційні послуги із широкого спектра питань, починаючи з подружніх конфліктів, управління гнівом та стресом, подолання розлуки, втрати. Це ідеальний ресурс для тих, хто проживає на відстані понад 50 миль від об'єкта ВПС або потребує консультаційних послуг у неробочий час. Консультацію можна отримати особисто, телефоном або через захищене відео чи онлайн-чат.

Консультанти з військового та сімейного життя надають немедичні консультації з питань життєвих навичок, таких як керування гнівом, вирішення конфліктів, виховання дітей, спілкування між батьками та дітьми, проблеми стосунків, а також виклики військового способу життя, включаючи стрес під час служби, реінтеграцію, адаптацію до переїзду, розлуку та втрату. Ця підтримка спрямована на запобігання розвитку або загостренню психічних розладів, які можуть погіршити готовність до військової служби. За винятком обов'язкових державних, федеральних і військових вимог звітності (домашнє насильство, жорстоке поводження з дітьми), консультування є приватним і конфіденційним. Для адаптації та спілкування подружжям ВПС, які разом менше п'яти років, пропонують *програму Heart Link*, спрямовану на підвищення обізнаності про місію ВПС, звичаї та традиції, наявні ресурси, а також доступ до допоміжних агенцій. Програму розроблено, щоб зміцнити сім'ї військових і підвищити готовність до місії, орієнтуючи подружжя на активну військову службу.

Політика сприяння спільному розміщенню подружніх пар у разі переміщення. Військово-морський флот США в 2024 році прийняв політику щодо військових пар та військовослужбовців, які виховують та утримують

дитину самотійно¹⁵¹. На нормативному рівні передбачено докладання розумних зусиль для переїзду (у разі необхідності) військових пар разом і по можливості забезпечення їх спільного проживання. Наразі Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» передбачає, що військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової військової служби) та члени їх сімей, які проживають разом з ними, забезпечуються службовими жилими приміщеннями, а в разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу, які не перебувають у шлюбі, розміщуються безплатно в спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні – у сімейних гуртожитках. Для військовослужбовців офіцерського складу в разі відсутності службового жилого приміщення військова частина зобов'язана орендувати житло для забезпечення ним військовослужбовців та членів їх сімей або за їх бажанням виплачувати грошову компенсацію за піднайом (найом) жилого приміщення. Положення цього Закону розповсюджуються на військовослужбовців/військовослужбовиць, проте така політика заслуговує на запозичення й для інших працівників/працівниць СБОУ. Доцільно внести до нормативних документів положення щодо врахування інтересів подружніх пар при переміщенні працівників/працівниць СБОУ.

Також у Військово-морському флоті США діє **Програма виняткових сімейних членів (EFMP – Exceptional Family Member Program)**, яка призначена для сімей з особливими потребами, зокрема, що мають членів сім'ї, яким потрібна будь-яка спеціалізована медична допомога та/або будь-який тип освітніх допоміжних послуг від 6 місяців та довше. Наприклад: послуги раннього втручання, направлення до логопеда, клінічне консультування, адаптивне обладнання, допоміжні технологічні пристрої та/або доступність крісла колісного. EFMP передбачає визначення особливих потреб члена сім'ї за допомогою реєстраційних форм, координації призначення та підтримки сім'ї¹⁵². Доцільно запровадити подібну ініціативу для родин військових з особливими потребами, включаючи надання спеціалізованих медичних послуг.

¹⁵¹ Military couple and single parent assignment policy. URL: <https://www.mynavyhr.navy.mil/Portals/55/Reference/MILPERSMAN/1000/1300Assignment/1300-1000.pdf> (дата звернення: 23.10.2024).

¹⁵² Exceptional Family Member Program (EFMP). URL: <https://www.mynavyhr.navy.mil/Support-Services/Exceptional-Family-Member/>. (дата звернення: 23.10.2024)

Програма допомоги працівникам, яка реалізується в поліції Кенії, передбачає такі стратегії, як управління стресом, реабілітація (зокрема курців та тих, хто зловживає алкоголем) та консультування, що посилює загальну продуктивність організації. Наприклад, офіцери, які не можуть контролювати свої звички вживання алкоголю, можуть отримати відпустку для реабілітації. Також сприяти створенню умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків поліцейських у Кенії призначені *програми відпусток*, які так само передбачають можливість взяття відгулів для вирішення особистих питань, та *оздоровчі програми*, які містять такі практики, як фітнес-перерви, сеанси відпочинку, інтелектуальні та духовні програми розвитку¹⁵³.

Перегляд графіків чергування з мотивів турботи про здоров'я та сім'ї працівників. Так, у 2015 році поліцейське управління Німеччини, з урахуванням рекомендацій з охорони праці, адаптувало графік чергування так, щоб покращити загальний стан здоров'я своїх співробітників/співробітниць та забезпечити баланс між роботою та особистим життям. Новий графік чергування, який включав більше 12-годинних змін, а також вихідних днів, дозволив поліцейським краще збалансувати приватні та професійні потреби незалежно від статі. Зміна умов праці також відобразилася на вищій задоволеності роботою¹⁵⁴.

Висновки. Створення умов для поєднання сімейних та професійних обов'язків є важливою складовою впровадження політики гендерної рівності в СБОУ. Для інтеграції цієї складової доцільно враховувати такі рекомендації:

1. *Інтегрувати практики, дружні до поєднання професійних та сімейних обов'язків, у нормативно-правову базу України.* Упровадження запропонованих практик має бути закріплено у внутрішніх положеннях та регламентах підрозділів СБОУ. Доцільно розробити єдину типову інструкцію для СБОУ, що включатиме рекомендації щодо гнучких графіків роботи, облаштування дитячих кімнат, реалізації заходів,

¹⁵³ Otieno Fredrick Ombaka. WORK LIFE BALANCE AND PERFORMANCE OF THE NATIONAL POLICE SERVICE OFFICERS IN KWALE, COUNTY KENYA. URL: <https://ir-library.ku.ac.ke/server/api/core/bitstreams/af7bd88b-4fcf-4dd4-9c0b-e2424f62febe/content>. (дата звернення: 23.10.2024).

¹⁵⁴ Police officers' work-life balance, job satisfaction and quality of life: longitudinal effects after changing the shift schedule. URL: <https://bmjopen.bmj.com/content/12/9/e063302> (дата звернення: 23.10.2024).

спрямованих на підтримку ментального здоров'я працівників/працівниць тощо.

2. *Запровадити механізми моніторингу та оцінювання ефективності впроваджених політик і практик.* Важливо здійснювати систематичний збір даних про вплив викликів та перешкод щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків на працівників/працівниць СБОУ та розробляти політики на основі цих даних. Так само постійне оцінювання впроваджених політик та практик через регулярні дослідження, аудит та зворотний зв'язок від працівників/працівниць сприятиме їх адаптації до реальних потреб.

3. *Розробити спеціалізовані програми навчання керівників/керівниць.* Воно має бути спрямоване на подолання гендерних стереотипів, розвиток індивідуального підходу до працівників/працівниць та впровадження політики гендерної рівності.

4. *Підвищити обізнаність працівників/працівниць щодо сутності умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків, а також розвивати як у керівників/керівниць, так і в працівників/працівниць, культуру балансу між роботою та приватним життям.* Це може бути реалізованим шляхом проведення тренінгових навчань, підготовки тематичних буклетів тощо.

5. *Посилити співпрацю з міжнародними організаціями, громадськими об'єднаннями та іноземними неурядовими організаціями.* Для запозичення та впровадження найкращих практик у сфері забезпечення балансу між роботою та сімейними обов'язками варто активніше залучити міжнародних партнерів, зокрема ООН, НАТО, ЄС. Співпраця з міжнародними організаціями, громадськими об'єднаннями, іноземними неурядовими організаціями сприятиме посиленню експертних та матеріальних ресурсів для впровадження політик і практик, спрямованих на створення умов для поєднання професійних та сімейних обов'язків. Це доцільно як у контексті навчання працівників/працівниць СБОУ, розроблення інструментів моніторингу та аудиту, так і матеріально-технічного забезпечення, зокрема створення дитячих кімнат.

6. *Посилити співпрацю з місцевими громадами.* Важливим є налагодження комунікацій між установами СБОУ та органами місцевого самоврядування для підтримання сімей працівників/працівниць

(наприклад, через створення місць у дошкільних закладах, створення закладів освіти з цілодобовим доглядом тощо).

7. *Упроваджувати технологічні рішення.* Використання онлайн-ресурсів (MilitaryChildCare.com) сприятиме зручному пошуку послуг та оптимізації часу працівників/працівниць СБОУ.

8. *Фокус на ментальне здоров'я.* Упровадження програми підтримки ментального здоров'я працівників/працівниць має стати одним із пріоритетів у СБОУ. Доцільно розробити політику щодо психосоціальної підтримки на робочому місці.

2.3. Співпраця з громадськими об'єднаннями та міжнародними організаціями з питань упровадження гендерних підходів у діяльність сектору безпеки і оборони України

Правові засади співпраці інституцій громадянського суспільства та міжнародних організацій з питань упровадження гендерних підходів у діяльність персоналу сектору безпеки і оборони України.

Громадянське суспільство в Україні здавна відіграє активну роль, обираючи сфери діяльності, яких найбільше потребує країна в різні періоди її розвитку. Агресія російської федерації проти України активізувала цю діяльність, проте розпочалася вона значно раніше.



Умови та ефективність діяльності громадських організацій, окремо громадських правозахисних організацій, що працюють для забезпечення гендерної рівності, миробудування, запобігання гендерно зумовленому насильству, зокрема домашньому насильству, протидії торгівлі людьми та забезпечення прав дітей, сприяючи впровадженню стандартів прав людини в усіх сферах життя суспільства та держави, завжди тісно поєднані з конкретними завданнями, що стоять перед суспільством на певному етапі його розвитку, та можуть виступати індикатором дотримання верховенства права та розбудови громадянського суспільства. Особливо це актуально зараз в умовах воєнного стану.

Відповідно до ст. 17 Конституції України¹⁵⁵ «Захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу».

Пункт 16 частини 1 ст. 1; частини 1 ст. 12 Закону України «Про національну безпеку України»¹⁵⁶ визначає громадян та громадські об'єднання, які добровільно беруть участь у забезпеченні національної безпеки України як одну з чотирьох складових СБОУ.

¹⁵⁵ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/conv#Text>

¹⁵⁶ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>

З метою налагодження ефективного діалогу та партнерських відносин органів державної влади, органів місцевого самоврядування з організаціями громадянського суспільства в 2021 році Указом Президента України від 7 вересня 2021 року № 487/2021 було затверджено Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021 – 2026 роки¹⁵⁷, яка згадує:

Інститути громадянського суспільства гнучко реагують на зміну суспільних потреб унаслідок дії внутрішніх і зовнішніх чинників. Зокрема, протягом останніх років значна кількість громадських, благодійних, релігійних організацій орієнтувала свою діяльність на вирішення проблемних питань військовослужбовців, ветеранів війни з числа учасників антитерористичної операції/операції об'єднаних сил та громадян, які постраждали внаслідок збройної агресії російської федерації.

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків гарантовано Конституцією України, її законами та іншими нормативно-правовими актами, тому гнучке реагування громадських організацій з сектором безпеки і оборони також має місце.

Деталі співпраці між сектором безпеки і оборони та громадськими об'єднаннями актуалізує Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. 10 завдань і 26 заходів передбачають їх реалізацію через співпрацю¹⁵⁸.

Співпраця з міжнародними організаціями має іншу суть, тому формат і методи мають свою специфіку.

Україна бере участь у діяльності багатьох міждержавних міжнародних організацій як зі статусом повноправної членкині, так і на інших умовах (асоційована членкиня, спостерігачка, інше). Міжнародними організаціями, відповідно до міжнародного права, називають об'єднання держав для здійснення співробітництва в політичній, економічній, культурній, науково-технічній, правовій та інших сферах.

Найбільшими сферами співпраці України з міжнародними організаціями є безпека, соціальна політика, економічне та торговельне співробітництво, а також інформаційна політика та культура. У кожній із цих сфер Україна уклала або

¹⁵⁷ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021#Text>

¹⁵⁸ URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text> , https://wicc.net.ua/sds_ngo_coop

приєдналася до понад 100 міжнародних документів.¹⁵⁹ Тематика підписаних документів відображає пріоритетні напрями співпраці. Порівняно з громадськими об'єднаннями міжнародні організації мають певні обмеження, зокрема, через неприйнятність втручання у внутрішні справи держави, у якій вони здійснюють свої програми і проєкти.

Роль громадських організацій у формуванні гендерної політики в секторі безпеки і оборони України.

Громадські організації в Україні відіграють критично важливу роль у формуванні та впровадженні гендерної політики в СБОУ. Історія співпраці співвідноситься з історією країни з часу відновлення незалежності, а тематика залежить від сфер зацікавленості громадських об'єднань.

«Основними «мотиваторами» співпраці між громадськими організаціями і сектором безпеки і оборони є прийняття законодавства з протидії насильства в сім'ї (формулювання закону 2001 року, яке в 2017 році змінено на «домашнє насильство») та початок агресії російської федерації проти України у 2014 році»¹⁶⁰. Проте окремі спроби виникли значно раніше. 1995 року дівчатам вперше було дозволено вступати у вищі військові училища (сьогодні аналог закладів вищої освіти). Інформаційно-консультативний жіночий центр провів навчання з питань недискримінації і гендерної рівності для офіцерів-вихователів КВІРТУ^{161 162}.

Громадські організації, які працюють над проблемами, пов'язаними з домашнім насильством, співпрацюють з поліцією з початком дії Закону «Про попередження насильства в сім'ї» (2001 р.), тобто приблизно з 2005 року.

Співпраця громадських організацій і СБОУ має великий ресурс для впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всі структурні підрозділи і на всіх рівнях СБОУ.

¹⁵⁹ URL: <https://voxukraine.org/mizh-radyanskym-mynulym-ta-yevropejskoyu-integratsiyeyu-oglyad-spivpratsi-ukrayiny-z-mizhnarodnymi-organizatsiyamy-ta-spilnotamy-derzhav>

¹⁶⁰ URL: <https://wicc.net.ua/post/maping-spivpratci-ogs-iz-sektorom-bezpeky-ta-oborony-u-vprovadzhenni-polityky-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini> Мапінг співпраці ОГС із сектором безпеки та оборони у впровадженні політики гендерної рівності в Україні. С. 29.

¹⁶¹ Київське вище інженерне радіотехнічне училище протиповітряної оборони ім. О. Покришкіна. URL: <https://esu.com.ua/article-11260>

¹⁶² URL: https://wicc.net.ua/media/wicc_history_dna_0.pdf

Розвиток гендерної політики постійно поширює базу для співпраці. Сьогодні можна визначити чотири її основні форми¹⁶³:

окремі звернення та разові види співпраці (через обмін листами чи усні домовленості);

залучення в спільну діяльність (спільні дослідження, навчальні курси, видання тощо);

коаліції та спільна адвокація (протидії домашньому насильству, реалізація НПД 1325 тощо);

підписання меморандумів про співпрацю.

Підписання меморандумів відкриває для структурних підрозділів СБОУ можливості довгострокового планування та системного підходу.

Громадські організації застосовують усю різноманітність форми діяльності в співпраці із СБОУ¹⁶⁴:

- лекції;
- тренінги і курси;
- консультації (зміни законодавства, антигендерні групи і впливи тощо);
- менторинг;
- спільні дослідження;
- підготовка спільних видань;
- науково-практичні конференції;
- підготовка змін і доповнень до нормативно-правових актів;
- адвокація і зміни внутрішніх політик;
- надання матеріалів;
- створення інформаційних матеріалів;
- спільні культурно-просвітницькі заходи; круглі столи; театралізовані акції;
- інше.

¹⁶³ Мапінг співпраці ОГС із сектором безпеки та оборони у впровадженні політики гендерної рівності в Україні.
URL: https://wicc.net.ua/media/CivilMil_Mapping.pdf, С. 32.

¹⁶⁴ Мапінг співпраці ОГС із сектором безпеки та оборони у впровадженні політики гендерної рівності в Україні.
URL: https://wicc.net.ua/media/CivilMil_Mapping.pdf, С. 37.

Співпраця не вичерпала всіх своїх можливостей і поки не носить всеосяжного характеру. Однією із причин обмежень є певні наявні перешкоди¹⁶⁵:

- недостатнє взаємне інформування і формування обізнаності;
- брак компетентності громадських організацій для роботи із СБОУ загалом і зокрема на результат;
- нерозуміння суті та важливості гендерної політики керівництвом підрозділів СБОУ, закритість і дистанція, іноді – неспроможність громадських організацій пояснити практичні аспекти гендерної політики;
- відсутність системної зацікавленості;
- невдачі у встановленні контактів і співпраці, що знеохочували сторони від нових спроб.
- Попри згадані перешкоди, досвід співпраці між громадськими об'єднаннями і сектором безпеки і оборони в Україні має унікальний характер, який відрізняється від досвіду інших країн включно з країнами НАТО, їх партнерами та країнами, які не належать до перших двох груп¹⁶⁶

Приклади успішної взаємодії та співпраці інституцій громадянського суспільства із сектором безпеки і оборони України.

Просування будь-якої ідеї має приблизно один і той самий алгоритм – через інформування та навчання до створення механізму реалізації, моніторингу та оцінювання його впровадження. Приклади успішної взаємодії наявні на кожній із згаданих стадій.

Інформування

Інформаційні продукти (картки, листівки, буклети) з роз'яснення різних проблем гендерної рівності продукують практично всі громадські організації, які займаються цією тематикою, проте такої продукції для цільової аудиторії сектору безпеки і оборони України значно менше. Для врахування особливості

¹⁶⁵ Мепінг співпраці ОГС із сектором безпеки та оборони у впровадженні політики гендерної рівності в Україні.
URL: https://wicc.net.ua/media/CivilMil_Mapping.pdf, С. 32.

¹⁶⁶ <https://wicc.net.ua/post/mapping-spivpratci-ogs-iz-sektorom-bezpeky-ta-oborony-u-vprovadzhenni-polityky-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini> Детальніше про міжнародний досвід С. 11 – 19.

важливі і розмір, і звернення до нормативно-правових актів сектору безпеки і оборони, і наочність, та інші складові^{167 168 169}.

Навчання

Кількість тренінгів з гендерних питань для СБОУ значно збільшилася з початком широкомасштабного вторгнення російської федерації. Тематика охоплює широке коло питань, серед яких діяльність гендерних радників і радниць, запобігання і протидія сексуальним домаганням, комунікація з постраждалими від СНПК та багато інших. Основна частина тренінгів здійснюється в рамках проєктів і відповідає їх цілям і завданням. Тривалі проєкти мають більше можливостей реалізовувати комплексний підхід до вибору тематики та аудиторії¹⁷⁰. Навчання, які проводять громадські організації за рахунок власних коштів, мають більше можливостей для гнучкості та оперативності.

Адвокація

Для створення механізму реалізації будь-якої складової гендерної політики необхідні кроки адвокації – спільних зусиль різних структур і організацій для внесення бажаних змін до нормативно-правових і регулятивних актів.

Проєкт «Невидимий батальйон» було розпочато в 2015 році для дослідження та документування участі жінок у Збройних Силах України. Завдяки широкому суспільному розголосу цього дослідження було розширено список посад, доступних для жінок у Збройних Силах України: від небойових (як-от діловод, кухар, швач) до бойових (снайпер, танкіст, розвідник, гранатометник тощо). Проєкт «Невидимий батальйон» проводить дослідження та аналіз проблем, з якими зіштовхуються жінки-військові, які залучаються до бойових дій. Наприклад, у межах спільного дослідження з «Юридичною сотнею» проєкт проаналізував умови, що перешкоджають кар'єрному зростанню жінок, та розробив рекомендації щодо покращення правового стану жінок у секторі безпеки і оборони України¹⁷¹.

Важливу роль в інформуванні, навчанні та адвокації беруть обласні коаліції з реалізації Резолюції 1325, що розпочали свою діяльність, починаючи з 2017 року.

¹⁶⁷ <https://wicc.net.ua/post/kartka-dlya-viys-kovoslužhbovyh-zsu>

¹⁶⁸ <https://wicc.net.ua/post/kartka-schodo-zapobigannya-nasyl-stva-sered-viys-kovyh>

¹⁶⁹ <https://wicc.net.ua/post/fotovystavka-trykordonnyky-i-trykordonnytci-viyna-i-sim-ya>

¹⁷⁰ <https://uwf.org.ua/zhinky-myr-bezpeka-diyemo-razom/> Проєкт – Жінки. Мир. Безпека: діємо разом

¹⁷¹ Проєкт «Невидимий батальйон» <https://invisiblebattalion.org/>.

«Коаліція 1325» – це неформальне об’єднання, ініційоване громадськими організаціями, що об’єднує представників і представниць влади, громадських організацій, СБОУ, медіа, а також окремих експертів та експерток у регіонах. Їхня спільна мета – втілення в життя Резолюції 1325 на місцевому рівні. Такі коаліції створено в кожній області та в місті Києві. Коаліції 1325 – це майданчики для обговорення проблем, пошуку рішень і партнерств.

Моніторинг

Питання забезпечення демократичного цивільного контролю над органами та формуваннями сектору безпеки і оборони регламентується Законом України *«Про національну безпеку України»* від 21 червня 2018 року № 2469-VIII.¹⁷² Демократичний цивільний контроль визначається як «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»¹⁷³

Такий підхід відповідає принципам демократичного цивільного контролю, прийнятого в державах-членках НАТО та ЄС, і є критично важливим для нормального функціонування системи військового управління, особливо в умовах війни¹⁷⁴

Метою демократичного цивільного контролю є:

- контроль додержання вимог законодавства в діяльності суб’єктів СБОУ, запобігання їх використанню для протиправних цілей, порушення прав і свобод людини і громадянина, зокрема гендерної рівності в СБОУ;
- сприяння розробленню та реалізації стратегій, доктрин, концепцій і програм у сфері національної безпеки;

¹⁷² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.

¹⁷³ [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>].

¹⁷⁴ Аналіз законопроекту № 4210 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань національної безпеки і оборони щодо зміцнення демократичного цивільного контролю над Збройними Силами України, удосконалення об’єднаного керівництва силами оборони держави та планування у сферах національної безпеки і оборони». URL : <https://nako.org.ua/en/research/analiz-zakonoprojektu-4210-shhodo-zmicnennya-demokratichnogo-civilnogo-kontrolyu-nad-zbroinimi-silami-ukrayini>].

- участь у забезпеченні реформування і розвитку суб'єктів СБОУ з урахуванням стандартів держав-членів НАТО та ЄС;
- сприяння ефективному використанню фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів усіма суб'єктами СБОУ¹⁷⁵.

Прикладом такої діяльності можна назвати участь громадських організацій в підготовці та обговоренні нормативно-правових актів, проведенні гендерно-правової експертизи. Серед проєктів, які обговорювалися в 2024 році та були розглянуті громадськими організаціями, зокрема, Стратегія формування та розвитку людського капіталу в силах оборони України¹⁷⁶ та проєкт Інструкції з питань протидії сексуальним домаганням у ЗСУ¹⁷⁷.

Деталі співпраці між сектором безпеки і оборони і громадськими об'єднаннями актуалізує Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року:

Перелік громадських організацій, які співпрацюють із СБОУ з гендерних питань, постійно змінюється. Можуть змінюватися і теми, якими займаються організації. Важливо знати про наявність величезного ресурсу знань, досвіду, ініціатив та свідомо формувати пошук для співпраці.

Успішні практики співпраці структурних підрозділів й ЗВО сектору безпеки і оборони України із громадськими організаціями:

Реалізація гендерних підходів у діяльності сучасних міжнародних організацій: вагомий внесок і важливість для забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України .

¹⁷⁵ Hunko, L. V., & Zadorozhnyi, V. P. (2022). Peculiarities of building and improving the effectiveness of the system of democratic civilian control over the national security and defense sector in Ukraine. *Young Scientist*, 2 (102), 29-33.

¹⁷⁶ <https://wicc.net.ua/post/gendernyy-analiz-strategiyi-formuvannya-ta-rozvytku-lyuds-kogo-kapitalu-v-sylah-oborony-ukrayiny>

¹⁷⁷ <https://wicc.net.ua/post/komentari-na-proyekt-instrukciyi-z-pytan-protydiyi-seksual-nym-domaganniam-v-zsu>

На різних рівнях міжнародного співробітництва активно функціонують міжнародні організації, завданням яких є: захист прав людини, розвиток універсальних і регіональних систем такого захисту, формування установчих, контрольних та інших засобів і механізмів забезпечення прав людини.

Важливе значення має те, що вони функціонують не ізольовано, а взаємодіють з іншими міжнародними організаціями, національними органами влади, громадськими об'єднаннями. Діяльність міжнародних інституцій щодо гарантування та впровадження гендерної рівності в СБОУ особливо активізувалася з початком повномасштабного вторгнення.

Основними напрямками діяльності міжнародних організацій з питань забезпечення гендерної рівності в СБОУ на сучасному етапі є:

1. реалізація міжнародних проєктів, програм, організація міжнародних конференцій, нарад і навчань різних рівнів;
2. координація та взаємодія міжнародних організацій, зокрема в СБОУ;
3. моніторинг і роз'яснювальна робота в інституціях СБОУ;
4. сприяння впровадженню стандартів гендерної рівності на внутрішньодержавному рівні, імплементація їх у національне законодавство¹⁷⁸
5. взаємодія ЗМІ та громадянського суспільства із СБОУ;
6. адаптивність, оновлювальність та врахування досвіду, що надає можливість СБОУ постійно працювати над розширенням своєї присутності в інформаційному просторі України та світу для забезпечення донесення об'єктивної та оперативної інформації до громадськості;
7. ідентифікація викликів у взаємодії між СБОУ та громадянським суспільством, медіа та ефективні способи їх подолання й взаємодії;
8. підтримка просування порядку денного «Жінки, мир, безпека» в Україні, особливо в СБОУ¹⁷⁹. Найбільш поширена діяльність у цій сфері ООН, ЄС, НАТО, ОБСЄ.

ОБСЄ грала значну роль і підтримувала різні проєкти у цій сфері, проте Координатор проєктів ОБСЄ в Україні завершив діяльність 30 червня 2022 року

¹⁷⁸ Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Законодавче регулювання та міжнародні стандарти гендерної рівності: лекція. Київ: НАВС, 2020. 23 с. URL : <https://dsns.gov.ua/upload/9/5/8/1/2020-5-20-112-leksiya-2.pdf>.

¹⁷⁹ Романова Н. В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України: дис. ... д-ра філософії в галузі права. Київ, 2024. 235 с.

через позицію російської федерації. Позабюджетну Програму підтримки ОБСЄ для України (Програма) було започатковано 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 суспільства¹⁸⁰. Чинні проєкти більше зосереджені в цивільному секторі і продовжують підтримку в галузі поглибленні демократії, підзвітності та прозорості органів влади тощо.

Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має першочергове значення для всіх структур ООН. Зі створенням ООН Жінки¹⁸¹ – структури ООН, яка зосереджує свої зусилля на досягненні гендерної рівності та розширенні прав і можливостей жінок, – лєвова частка ініціатив, проєктів здійснюється за підтримки цієї структури. Багато уваги приділяється і питанням упровадження гендерного підходу в секторі безпеки і оборони^{182 183 184}.

Після подій Революції гідності 2013 – 2014 років український Уряд звернувся до ЄС із проханням підтримати реформування правоохоронних органів й установ системи верховенства права, а також допомогти відновити довіру людей до них. За результатом звернення в 2014 році на запрошення української влади було створено Консультативну місію Європейського Союзу з реформування сектору цивільної безпеки України (далі – КМЄС в Україні).

Консультативна місія Європейського Союзу в Україні (КМЄС, англ. EUAM) – цивільна місія Спільної політики безпеки та оборони Європейського Союзу¹⁸⁵

До складу сектору цивільної безпеки¹⁸⁶ входять правоохоронні органи й установи системи верховенства права, зокрема МВС України й підпорядковані йому відомства: Національна поліція України, Національна гвардія України, Державна прикордонна служба України, Державна міграційна служба України та інші, Міністерство юстиції України, Офіс Генерального прокурора разом з обласними прокуратурами, Служба безпеки України, Державне бюро розслідувань, Бюро економічної безпеки України, суди та антикорупційні органи. Крім того,

¹⁸⁰ URL: <https://www.osce.org/uk/support-programme-for-ukraine>

¹⁸¹ URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/pro-nas/pro-strukturu-onn-zhinky>

¹⁸² URL:

https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf

¹⁸³ URL: https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/UKR_WEB_Masculinity%20Study.pdf

¹⁸⁴ URL: <https://ukraine.unwomen.org/uk/digital-library/publications/2021/11/guidelines-on-integrating-gender-approaches-in-training-specialists>

¹⁸⁵ [Консультативна місія Європейського Союзу (КМЄС) в Україні. URL: <https://www.euam-ukraine.eu/ua/>].

¹⁸⁶ Визначення консультативної місії ЄС URL: <https://www.euam-ukraine.eu/ua/our-mission/about-us/>

громадянське суспільство та парламент (Верховна Рада України) відіграють важливу роль у забезпеченні процесу реформування цього сектору¹⁸⁷.

Місія надає підтримку державним органам України в послідовному реформуванні сектору цивільної безпеки шляхом *стратегічних консультацій і практичної підтримки заходів з реформування* згідно зі стандартами ЄС та міжнародними принципами належного врядування та дотримання прав людини.

Ключовими є врахування питань гендерної рівності при наданні консультацій та підтримки з метою створення гендерно орієнтованих стратегій і політик, повної та рівноправної участі жінок, а також забезпечення захисту від усіх форм гендерно зумовленого насильства та запобігання йому¹⁸⁸.

В Україні працює Програма Спеціального радника з питань оборони, що фінансується Урядом Великої Британії, яка має гендерну складову. За експертної підтримки Програми Спеціального радника з питань оборони, що фінансується урядом Великої Британії, розроблено та опубліковано на вебсайті МОУ Пам'ятку «Я – Мама»¹⁸⁹ щодо прав військовослужбовиць під час вагітності та догляду за дитиною.

За підтримки програми розроблено та затверджено постанову Кабінету Міністрів України № 1234 від 29 жовтня 2024 року «Про затвердження Порядку речового, медичного, психологічного та соціального забезпечення військовослужбовців з урахуванням потреб жінок і чоловіків», якою приведено відповідно до стандартів НАТО принципи недискримінації військовослужбовців/військовослужбовиць (зокрема за ознакою статі), а також речового, медичного, соціального та психологічного забезпечення з урахуванням потреб чоловіків і жінок¹⁹⁰.

Розвиток відносин Україна – НАТО розпочався з відновлення незалежності України 1991 року. Співпраця з гендерних питань між Україною і НАТО активізується з 2018 року, коли до Цілей партнерства Україна – НАТО було додано пункт G 0013 «Гендерні питання».

¹⁸⁷ URL: [<https://www.euam-ukraine.eu/ua/>]

¹⁸⁸ URL: [<https://www.euam-ukraine.eu/ua/our-mission/our-priorities/>].

¹⁸⁹ Пам'ятка «Я – Мама». URL: <https://social.mil.gov.ua/socialniy-i-pravovyi-zakhyst/zhinkam-vijskovosluzhbovcyam.html>.

¹⁹⁰ Про затвердження Порядку речового, медичного, психологічного та соціального забезпечення військовослужбовців з урахуванням потреб жінок і чоловіків: постанова КМУ № 1234 від 29.10.202. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-rechovoho-medichnoho-psykholohichnoho-ta-sotsialnoho-zabezpechennia-t291024>.

2024 року НАТО затвердило оновлений документ «Політика НАТО у сфері жінок, миру і безпеки»¹⁹¹. Його розділ «Кооперативна безпека» визначає порядок денний «Жінки, мир, безпека» як усталений інструментарій і механізм партнерства.

«31. НАТО взаємодіятиме з партнерами з питань ЖМБ за допомогою усталених інструментів і механізмів партнерства. Заходи, покликані укріплювати спільну безпеку під егідою порядку денного ЖМБ, з-поміж іншого, включають такі: ініціативи з розбудови спроможностей, діалог і обопільне політичне інформування, обмін інформацією, передовими методами і досвідом, контакти щодо взаємозв'язку гендерних питань і новітніх викликів безпеці, а також навчання і заходи підготовки.»¹⁹²

У цьому ж розділі згадується і вагома роль громадянського суспільства.

«35. НАТО визнає вагому роль громадянського суспільства в реалізації порядку денного ЖМБ на місцевому, національному, регіональному і глобальному рівнях. НАТО і надалі активно співпрацюватиме з громадянським суспільством, включаючи у форматі Дорадчої групи з питань громадянського суспільства (ДГГС), з метою формування ініціатив НАТО на основі істотних знань і досвіду з усіх аспектів миру і безпеки, включаючи стійкість суспільств, посередництво в конфліктах і розбудову миру, а також постконфліктну допомогу і відновлення. ДГГС слугуватиме форумом для здійснення регулярних консультацій і діалогу між громадянським суспільством і НАТО»¹⁹³.

Дорадчу групу з питань громадянського суспільства (ДГГС) (Civil Society Advisory Panel, CSAP) було створено в 2016 році. У 2023 році члени Альянсу погодилися переглянути її повноваження, щоб збільшити представництво та інклюзивність, а також розширити сферу компетенції, включивши гендерні наслідки, пов'язані зі зміною клімату, кібербезпекою, новими революційними технологіями та боротьбою з тероризмом. До складу входять 24 експерти від громадянського суспільства з усього Альянсу, країн-партнерів і регіонів, які постраждали від конфлікту, і займаються правами жінок, розбудовою миру, захистом прав людини, громадським лідерством і посередництвом¹⁹⁴. Учасниці від України беруть участь у роботі ДГГС, починаючи з 2016 року.

¹⁹¹URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/official_texts_227578.htm?selectedLocale=uk

¹⁹²URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/official_texts_227578.htm?selectedLocale=uk

¹⁹³ https://www.nato.int/cps/uk/natohq/official_texts_227578.htm?selectedLocale=uk

¹⁹⁴ https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_221854.htm

2.4. Політика нульової толерантності до насильства за ознакою статі в секторі безпеки і оборони України



Дотримання прав людини військовослужбовцями та військовослужбовицями в контексті міжнародного гуманітарного права.

У контексті розгляду особливостей виконання професійних завдань, зокрема в умовах значних психологічних навантажень, персонал

СБОУ як представники/представниці держави мають поважати права людини та дотримуватися положень міжнародного гуманітарного права (МГП) на засадах дотримання військової дисципліни. Військове законодавство визначає специфічні правові обов'язки для військовослужбовців/військовослужбовиць у контексті суворої військової дисципліни.

При цьому важливо наголосити, що військова дисципліна – це бездоганне та неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку та правил, встановлених статутами Збройних Сил України та іншим законодавством України. Серед низки складових досягнення належного рівня дисципліни військовослужбовців є формування правової культури військовослужбовців¹⁹⁵.

Керівництво підрозділів усіх рівнів повинно здійснювати контроль за поширенням знань про міжнародне гуманітарне право серед військовослужбовців/військовослужбовиць усіх категорій, що є складовою формування їхньої професійної правової компетентності. До проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед військовослужбовців і військовослужбовиць та працівників/працівниць СБОУ щодо положень МГП доцільно залучати відповідних фахівців/фахівчинь.

Додатково: Україна має зобов'язання поширювати знання про Женевські конвенції (1864, 1906 р., 1929 р., 1949 р.) (далі – конвенції) та додаткові протоколи до них (1977 р., 2005 р.).

Не дивлячись на те, що першу Женевську конвенцію було прийнято в 1864 році (тоді і було покладено початок сучасному МГП), ключові принципи якого не

¹⁹⁵ Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999 № 551-XIV. Редакція від 09.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/551-14#Text>

втрапили свого значення і дотепер. Головне – це забезпечити неухильне дотримання цих норм, їх належну імплементацію та застосування.

Безумовно, що необхідність ведення війни за певними правилами задля збереження життя людей, забезпечення поваги до їхньої гідності актуалізує необхідність якнайширшого розповсюдження тексту конвенцій. Принципи конвенцій повинні бути відомі всьому населенню, зокрема військовослужбовцям, медичному та духовному персоналу^{196 197 198 199 200}.

Саме тому текст конвенцій необхідно включати до програм військового та цивільного навчання.

У цьому контексті потрібно розглянути особливості термінологічного апарату, що зустрічається в текстах з проблематики МГП. Мова йде про те, що терміни «міжнародне гуманітарне право», «право війни» та «право збройних конфліктів» є синонімами.

МГП регулює відносини між державами, міжнародними організаціями та іншими суб'єктами міжнародного права і складається з двох галузей:

- 1) «Право на комплекс норм, що захищають жертв збройних конфліктів», наприклад, військовослужбовців, які вийшли зі строю, і цивільних осіб, які не беруть або перестали брати безпосередню участь у військових діях;
- 2) «Право Гааги» – комплекс норм, які встановлюють права й обов'язки воюючих сторін під час військових дій та обмежують вибір засобів і методів ведення війни. Після прийняття 08 червня 1977 року Додаткових протоколів до Женевських конвенцій, у яких обидві галузі було об'єднано, ця різниця становить інтерес лише з історичного та наукового погляду.

МГП є компромісом між двома принципами, що лежать в його основі: гуманність і військова необхідність. Саме ці два принципи формують усі його норми.

¹⁹⁶ Женевська конвенція про поводження з військовополоненими від 12.08.1949. Редакція від 23.02.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text

¹⁹⁷ Конвенція про поліпшення долі поранених, хворих та осіб, які зазнали корабельної аварії, зі складу збройних сил на морі. Редакція від 08.02.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_152#Text

¹⁹⁸ Конвенція про поліпшення долі поранених і хворих у діючих арміях. Офіційний переклад. Редакція від 08.02.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_151#Text.

¹⁹⁹ Женевська Конвенція про захист цивільного населення під час війни від 12.08.1949. Офіційний переклад. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_154#Text

²⁰⁰ Міжнародне гуманітарне право. Відповідаємо на Ваші запитання/ Міжнародний Комітет Червоного Хреста. URL: https://blogs.icrc.org/ua/wp-content/uploads/sites/98/2021/12/IHL_Answers_to_your_questions_Ukr_web.pdf

Унікальність конвенцій полягає в тому, що разом зі Статутом ООН вони є єдиними міжнародними договорами, у яких беруть участь усі держави.

Важливо враховувати, що заперечення, ігнорування фундаментальних норм, проголошених у цих конвенціях, ставить державу поза межею цивілізованого співтовариства, а для дотримання норм цих конвенцій важливим є усвідомлення того факту, що, незважаючи на те, що МГП і право прав людини покликані захищати життя, здоров'я і гідність людей, але під іншим кутом між ними є відмінність, зокрема в походженні, сфері застосування, органах, що забезпечують їх виконання тощо.

МГП створено державами для того, щоб накласти певні обмеження на насильство та страждання, захистити постраждалих від війни. Так само право прав людини – це комплекс міжнародних норм, установлених договорами або звичаєм, на підставі яких особи і групи очікують певних прав і/або претендують на певні права, які держави повинні поважати і захищати. МГП надає захист всім постраждалим збройних конфліктів, включаючи цивільних осіб і комбатантів, які склали зброю. Варто звернути увагу на те, що поранені, хворі та потерпіли від корабельної аварії мають право на захист незалежно від свого статусу.

Певні категорії осіб, такі як жінки та діти, мають особливі потреби під час збройних конфліктів і повинні користуватися особливою повагою і захистом. Діти повинні отримувати необхідну їм турботу і допомогу. З особливою турботою потрібно ставитися до вагітних жінок і молодих матерів. Жінки та діти потребують особливого захисту від сексуального насильства. Жінки також повинні перебувати під безпосереднім наглядом жінок, а не чоловіків (детальніше в Розділі 3).

Особистість, честь, переконання і релігійні обряди всіх таких осіб повинні користуватися повагою. За будь-яких обставин забороняються такі дії, незалежно від того, вчиняються вони представниками цивільних або військових органів: 1) насильство над життям, здоров'ям, фізичним і психічним станом осіб, зокрема: вбивство, фізичне або психічне катування усіх видів; тілесні покарання; каліцтва; 2) знущання з людської гідності (принизливе й образливе поводження, примушення до проституції або непристойне посягання в будь-який формі; 3) взяття заручників; 4) колективні покарання; 5) погрози вчинити будь-яку з вказаних вище дій. Крім того, основні гарантії, що надаються особам, які

постраждали внаслідок збройних конфліктів, також містять певні процесуальні і судові гарантії²⁰¹.

Отже, головним елементом правового статусу військовослужбовців є їхні права, обов'язки та відповідальність. Правова підготовка сприяє формуванню поваги до права та подоланню правового нігілізму, зокрема щодо застосування норм МГП²⁰².

Керівництву всіх рівнів у СБОУ вкрай важливим є формування політики нульової толерантності до насильства за ознакою статі та нести відповідальність за її реалізацію.

Важливим кроком на шляху впровадження гендерного підходу в процес професійної підготовки персоналу для сектору оборони України стало затвердження в січні 2024 року нової редакції Доктрини військового лідерства в Збройних Силах України²⁰³.

Відповідно до Доктрини військового лідерства в Збройних Силах України (розділ 6 «Гендер та інклюзія у військовому лідерстві»), гендерні питання військового лідерства містять різноманітні аспекти врахування рівності статей на всіх рівнях військового управління. Через діяльність військового лідера проходить реалізація завдань щодо забезпечення рівних прав, можливостей, обов'язків і відповідальності жінок і чоловіків у конкретній військовій частині (підрозділі), і саме командир підрозділу забезпечує створення сприятливого гендерно чутливого середовища, відповідає за професійний ріст підпорядкованого особового складу, трансформацію цінностей підлеглих у напрямі відповідності нормам військово-професійної моралі, доброчесності, гендерної толерантності²⁰⁴.

Як зазначено в Доктрині військового лідерства, інклюзія у військовій сфері – це процес або практика забезпечення рівного та безбар'єрного доступу до

²⁰¹ Там же

²⁰² Волобуєва Олена. Поширення знань про міжнародне гуманітарне право як складова формування професійної правової компетентності військовослужбовців // Сектор безпеки і оборони України на захисті національних інтересів: актуальні проблеми та завдання в умовах воєнного стану: тези III Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 21 листопада 2024 року). Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2024

²⁰³ <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0-%E2%84%962-.pdf>

²⁰⁴ Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України. Головне управління персоналу Генерального штабу Збройних сил України. Січень 2024. URL: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0-%E2%84%962-.pdf>

можливостей та ресурсів для всіх військовослужбовців, незалежно від їх ідентичності, такої як раса, гендер, вік, національність, релігійні переконання, фізичні здібності, сексуальна орієнтація та інші характеристики. Інклюзія та безбар'єрність передбачають створення умов, у яких кожен і кожна можуть почуватися цінними і залученими в повному обсязі своїх можливостей до досягнення спільних цілей. У військовому контексті інклюзія має істотний вплив на розвиток лідерства, сприяє середовищу, у якому військовослужбовці/військовослужбовиці можуть розвиватися та досягати успіху незалежно від їх обмежень, особливостей та показувати приклад військового лідерства. Включення аспектів гендерної рівності, інклюзії та безбар'єрності в Доктрину військового лідерства наближає систему підготовки військових лідерів ЗСУ до стандартів НАТО та інших міжнародних безпекових структур.

Розвиток інклюзивного організаційного середовища сприяє виробленню більш якісних управлінських рішень, а також є важливою передумовою ефективності та згуртованості війська. Це передбачає розвиток культури взаємоповаги, взаєморозуміння, коли кожен військовослужбовець відчуває себе важливим і цінним для команди та відкритим до нових ідей. Такий підхід здатен позитивно вплинути на формування ментальності військових лідерів на основі євроатлантичних цінностей в контексті інтеграції ЗСУ до Організації Північноатлантичного договору ²⁰⁵

Доктрина наголошує, що важливим аспектом в управлінській діяльності військового лідера стає рівень його чи її гендерної компетентності (спроможності), здатність урахувати гендерні аспекти в підпорядкованих підрозділах для більш ефективного використання наявного потенціалу особового складу в підрозділі. Саме гендерну компетентність військового керівника відповідно до вимог Доктрини військового лідерства в ЗСУ потрібно формувати в процесі професійної підготовки на лідерських курсах всіх рівнів. Наразі це питання потребує свого вирішення.

²⁰⁵ Доктрина військового лідерства у Збройних Силах України. Головне управління персоналу Генерального штабу Збройних сил України. Січень 2024. URL: <https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2024/01/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B0-%E2%84%962-.pdf>

Нульова толерантність до насильства за ознакою статі

Поняття «толерантності» має багато аспектів. «Декларація принципів толерантності», прийнята ЮНЕСКО 16 листопада 1995 року, визначає **толерантність** як «поважання, сприйняття та розуміння різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості. Для розуміння цього терміна також важливо звернути увагу на той факт, що «толерантність – це те, що уможливорює досягнення миру, сприяє переходу від культури війни до культури миру».

Підхід нульової терпимості до насильства за ознакою статі гарантує, що установи, структури, організації вживають чітких, рішучих кроків для запобігання насильству, підтримки постраждалих і зміцнення довіри до своєї політики, створюючи основу для ефективної профілактики, підтримки та культурних змін²⁰⁶.

Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁰⁷ дає визначення сексуальних домагань і насильства за ознакою статі:

Сексуальне домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеву свободу чи статеву недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації).

Насильство за ознакою статі – діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій в публічному або приватному житті.

Відповідно до ст. 153 Кримінального кодексу України (ККУ) **сексуальне насильство** визначено як:

²⁰⁶ <https://gendersafe.eu/project-news/campaign-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/#:~:text=A%20zero%2Dtolerance%20approach%20to,%2C%20support%2C%20and%20cultural%20change.>

²⁰⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

1. Вчинення будь-яких насильницьких дій сексуального характеру, не пов'язаних із проникненням у тіло іншої особи, без добровільної згоди потерпілої особи (сексуальне насильство) карається позбавленням волі на строк до п'яти років.
2. **Сексуальне насильство, вчинене повторно** або особою, яка раніше вчинила будь-яке із кримінальних правопорушень, передбачених ст. ст. 152, 154, 155 ККУ, або вчинення таких діянь щодо подружжя чи колишнього подружжя або іншої особи, з якою винний перебуває (перебував) у сімейних або близьких стосунках, або щодо особи у зв'язку з виконанням цією особою службового, професійного або громадського обов'язку, або щодо жінки, яка завідомо для винного перебувала в стані вагітності, карається позбавленням волі на строк від трьох до семи років.
3. **Сексуальне насильство, вчинене групою осіб**, або сексуальне насильство щодо неповнолітньої особи карається позбавленням волі на строк від п'яти до семи років.
4. Дії, передбачені частиною першою цієї статті, вчинені щодо особи, яка не досягла чотирнадцяти років, незалежно від її добровільної згоди, караються позбавленням волі на строк від п'яти до десяти років.
5. Дії, передбачені частинами першою, другою, третьою або четвертою цієї статті, що спричинили тяжкі наслідки, караються позбавленням волі на строк від десяти до п'ятнадцяти років²⁰⁸.

Правове регулювання порушень, пов'язаних із сексуальними домаганнями, забезпечується ст. 173-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення (КУпАП)²⁰⁹.

Сексуальне домагання, тобто умисне вчинення проти бажання особи образливих, принизливих дій сексуального характеру, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла), зокрема з використанням електронних комунікацій, веде до накладення штрафу від вісімдесяти до ста шістдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин, або виправні роботи на строк до одного місяця з відрахуванням двадцяти процентів заробітку.

Повторне протягом року вчинення порушення, передбаченого частиною першою цієї статті, за яке особу вже було піддано адміністративному стягненню, а також

²⁰⁸ Сексуальне насильство https://protocol.ua/ua/kriminalniy_kodeks_ukraini_stattya_153/
https://protocol.ua/ua/kriminalniy_kodeks_ukraini_stattya_153/#google_vignette

²⁰⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

вчинення такого порушення стосовно особи, яка перебуває в матеріальній, службовій чи іншій залежності від правопорушника, веде до накладення штрафу від ста шістдесяти до двохсот вісімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин, або виправні роботи на строк від одного до двох місяців з відрахуванням двадцяти процентів заробітку, або адміністративний арешт на строк до п'ятнадцяти діб.

Дослідження «Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері»²¹⁰ продемонструвало, що сексуальні домагання є досить поширеним явищем у військовій сфері в Україні і в арміях світу загалом. У деяких країнах вони визнаються як проблема на політичному рівні. Цю проблему вирішують за допомогою механізму протидії сексуальним домаганням усередині інституцій сектору безпеки і оборони, а також за допомогою міжнародних договорів і рішень міжнародних організацій. Вирішення питання захищеності військових від сексуальних домагань – це ще один крок на шляху до професійної армії.

Для створення гендерно чутливого середовища пріоритетом для керівників/керівниць усіх рівнів має бути застосування принципу нульової толерантності до насильства за ознакою статі.

Керівники/керівниці повинні усвідомлювати, що відчуття гарантованості та захищеності суб'єктивного права формує в людини сприйняття повноцінності її правового статусу. При цьому наявність передумов для соціальної активності є вкрай важливим для гарантування та реалізації прав і свобод підлеглого/підпорядкованого персоналу, які тісно пов'язані із забезпеченням гендерної рівності та запобіганням насильства за ознакою статі.

Задля забезпечення дієвої системи санкцій щодо сексуального переслідування та сексуального насильства в організації/підрозділі необхідно застосовувати **принцип нульової толерантності**, що передбачає введення законних обмежень і санкцій за порушення прав людини.

З огляду на те, що сексуальне насильство є однією з найпоширеніших форм порушення прав людини, крім законодавчого реагування на випадки сексуального переслідування та сексуального насильства, нульова толерантність означає ще й позицію всіх категорій персоналу: від генерала до рядового – щодо несприйняття негативної поведінки осіб, які вчиняють сексуальні переслідування та сексуальне насильство. Керівник/керівниця повинен/повинна створити таке гендерно чутливе середовище, у якому не шукають виправдань

²¹⁰ <https://drive.google.com/drive/folders/1a3gs-Nv6bnlsTQAJg1bNU5NM6HujIp->

кривднику чи кривдниці та не підтримують гендерні стереотипи; середовище, у якому не мовчать, коли стають свідками насильства.

Роль і відповідальність керівників/керівниць усіх рівнів щодо реалізації політики нульової толерантності до насильства за ознакою статі в СБОУ є очевидними та соціально значущими.

Профілактика сексуальних переслідувань та сексуальних домагань украй важлива для створення недискримінаційних і безпечних умов професійної діяльності персоналу всіх категорій.

Відповідальність керівника/керівниці організації/підрозділу СБОУ – це контроль над професійною діяльністю персоналу щодо виконання ним прийнятих у суспільстві норм і правил та недопущення будь-яких форм дискримінації, зокрема гендерно зумовленого насильства, що так само забезпечує збереження емоційного та психічного здоров'я персоналу.

У СБОУ існують офіційні та неофіційні процедури подання скарг, але не всі особи, які постраждали від сексуальних переслідувань та сексуальних домагань, звертаються за визначеним механізми через недовіру до цих процедур.

1. Міністерством внутрішніх справ України затверджено Методику запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці²¹¹, яка регламентує процес звернень;
2. нормативно-правове регулювання питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи МВС;
3. механізми запобігання випадкам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці;
4. права та алгоритм дій особи, яка зазнала дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці;
5. відповідальність за вчинення дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці;
6. права та алгоритм дій особи, яка вважає себе невинуватою у вчиненні дискримінації за ознакою статі або сексуального домагання на робочому місці.

²¹¹ Методика запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ. 2023. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/5/8/0/3/9/metodika.pdf>

Підготовлено Інформаційну пам'ятку щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій, що функціонують в органах системи Міністерства внутрішніх справ України²¹².

У цих та інших документах висвітлено питання, розуміння яких допомагає забезпечити ефективну реалізацію політики нульової толерантності до насильства за ознакою статі.

Окрему увагу звертаємо на відповідальність керівника/керівниці щодо відсутності реагування на сексуальні переслідування, що спричиняє погіршення емоційного та психологічного самопочуття персоналу; негативно впливає на якість та ефективність професійної діяльності; просування по службі та грошове забезпечення персоналу.

НЕРЕАГУВАННЯ КЕРІВНИКІВ/КЕРІВНИЦЬ ПІДРОЗДІЛІВ НА ВІДКРИТІ ТА ПРИХОВАНІ ВИПАДКИ СЕКСУАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ БУДЬ-ЯКОЇ ФОРМИ СЛІД РОЗГЛЯДАТИ ЯК ПОРУШЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ПІДПОРЯДКОВАНОГО ПЕРСОНАЛУ.

Форми боротьби проти насильства за ознакою статі в контексті політики нульової толерантності

Інформаційні акції для привернення уваги до цієї проблеми: Щорічна світова / Всеукраїнська кампанія «16 днів проти насильства», яка проходить з 25 листопада (Міжнародний день боротьби з насильством стосовно жінок) по 10 грудня (Міжнародний день з прав людини), – передбачають:

- індивідуальні консультації;
- інформаційно-роз'яснювальну роботу (важливо інформувати всі категорії персоналу СБОУ щодо положень Конвенції Ради Європи «Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Стамбульська конвенція», Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та ін.);
- активне використання тематичної наочності (брошури, буклети, відеосюжети та ін.);

²¹² Інформаційна пам'ятка щодо запобігання випадкам дискримінації членами комісій, що функціонують в органах системи Міністерства внутрішніх справ України. Київ. 2022. URL: https://hsc.gov.ua/wp-content/uploads/2023/03/inf_pamiatka_descr.pdf

- тренінгові заняття з елементами обговорення реальних проблемних ситуацій тощо;
- діалоги зі всіма категоріями персоналу щодо проблематики сексуальних домагань;
- опитування персоналу;
- здійснення постійного моніторингу та оцінювання; розроблення пропозицій щодо покращення політики нульової толерантності в конкретному підрозділі;
- системне урахування гендерних проблем у кадровій політиці;
- заходи в рамках взаємодії із громадянським суспільством та міжнародними організаціями.

Важливим є:

1. Наявність в організації/підрозділі затвердженого плану дій щодо протидії сексуальному насильству.
2. Наявність пункту питання порядку денного засідання командування військових частин щодо попередження сексуального насильства та сексуальних домагань (щоквартально).
3. Введення проблематики попередження сексуального насильства в освітні програми.
4. Опрацьований алгоритм негайної реакції командирів/командирок щодо випадків сексуального насильства.
5. Свідомий підхід до проведення профілактичних заходів проти сексуальних домагань на всіх етапах професіоналізації.
6. Протидія сексизму.
7. Створення анонімної скриньки / гарячої лінії.
8. Опрацювання відповідного наказу щодо подання скарг про випадки сексуальних домагань та доведення його до всіх категорій персоналу.
9. Призначення штатної/позаштатної уповноваженої контактної особи для спілкування та подальшої взаємодії з особами, які постраждали від гендерно зумовленого насильства та дискримінації. Створення мережі консультантів/консультанток.
10. Забезпечення дієвої системи санкцій щодо сексуальних домагань.

11. Під час навчань проведення ретельного роз'яснення щодо токсичної поведінки, що кваліфікується як сексуальне домагання (прийнятна та неприйнятна поведінка персоналу).
12. Формування культури персоналу проти жінконенависництва.
13. Статистичні показники/дані щодо наявності випадків сексуальних домагань та сексуального насильства.
14. Впровадження змін проти «токсичної культури» у підрозділі.
15. Створення науково-дослідних центрів з вивчення проблематики сексуальних домагань та злочинів; формування військової культури відповідно до людських цінностей та етики. Визначення інструментів попередження сексуального насильства та сексуального домагання.
16. Оцінювання та проведення аналізу проведених заходів. Розроблення пропозицій щодо інструментів покращення якості навчання персоналу.

РОЗДІЛ III

РЕАГУВАННЯ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ

на сексуальне насильство,
пов'язане з конфліктом



НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ СБУ

3.1. Використання сексуального насильства як зброї війни в збройних конфліктах та його наслідки для постраждалої особи, громади та суспільства



Сексуальне насильство супроводжувало і продовжує супроводжувати практично всі збройні конфлікти, починаючи з давніх часів до сьогоднішніх днів, але лише наприкінці ХХ століття проблема СНПК почала привертати необхідну увагу як у реагуванні, так і в протидії. Існує декілька теорій причин, які породжують СНПК. Згідно з однією з теорій СНПК є неминучим наслідком війни, спричиненим призупиненням дії соціальних норм під час бойових дій. Інша теорія розглядає сексуальне насильство як зброю війни, або бойову стратегію. Для того, щоб сексуальне насильство вважалося зброєю війни, воно має бути віддане наказом командирів і спрямоване на певну категорію населення через їхню етнічну, релігійну або політичну належність тощо.²¹³

Якщо подивитися на дані 2023 року, у світі відбувається 183 збройних (міжнародних та внутрішніх) конфліктів і війн, про що йдеться в щорічному дослідженні збройних конфліктів Міжнародного інституту стратегічних досліджень у Лондоні. Дослідницька організація International Crisis Group (ICG) поставила повномасштабну війну в Україні на перше місце серед десяти конфліктів, за якими варто стежити в 2024 році. Експерти визначили, що війна вплинула на глобальну обстановку у світі, зокрема, продемонструвала рішучість Заходу та НАТО, а також різко змінить баланс сил у Північній Європі²¹⁴.



²¹³ Maria Eriksson Baaz, Professor Maria Stern, "Sexual Violence as a Weapon of War?: Perceptions, Prescriptions, Problems in the Congo and Beyond". Bloomsbury Academic, 2013. ISBN 1780321643, 9781780321646

²¹⁴

У щорічній доповіді Генерального секретаря ООН щодо сексуального насильства в конфліктах за підсумками 2023, крім України, спеціальна увага приділяється таким країнам, які страждають від збройних конфліктів (або борються з їх наслідками): Афганістан, Центральнаафриканська Республіка, Колумбія, Демократична Республіка Конго, Ірак, Ізраїль та Палестина, Лівія, Малі, М'янма, Сомалі, Сирійська Арабська Республіка, Судан та Південний Судан, Ємен²¹⁵.



У додатку до доповіді «Перелік сторін, які обґрунтовано підозрюються у вчиненні зґвалтувань або інших форм сексуального насильства, або є відповідальними за них, у ситуаціях збройного конфлікту, що фігурують у порядку денному Ради Безпеки» додано 49 сторін конфліктів (як державних, так і недержавних) в одинадцяти країнах. Російська федерація до цього списку не внесена²¹⁶.

При цьому в жовтні 2024 року незалежна експертка з питань тортур, призначена Радою ООН з прав людини, Еліс Джил Едвардс, зазначила що в більше, ніж 120 збройних конфліктах, що відбуваються зараз у світі, спостерігається висока поширеність та інтенсивність сексуалізованих форм тортур, які застосовуються в різних формах, з різними цілями, але, тим не менш, впливають не тільки безпосередньо на постраждалих, а й на їхні сім'ї та суспільство²¹⁷.



СНПК має негайний і довготривалий вплив на постраждалих: на їхнє фізичне та психічне здоров'я, соціальні, житлові, трудові та економічні умови життя. Окрім безпосередньої серйозної фізичної та психологічної шкоди, постраждалі можуть зазнавати подальшої травми від членів сім'ї та громади, які піддають їх остракізму, звинувачують та/або засуджують. Через стигму багато постраждалих вирішують не розголошувати, що вони пережили СНПК. Як наслідок, сексуальне насильство залишається невидимим, прихованим і малозареєстрованим злочином.

²¹⁵ Sexual violence in conflict. Report of the United Nations Secretary – General. 4 April 2024. URL: <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2024/04/report/report-of-the-secretary-general-on-conflict-related-sexual-violence/202404-SG-annual-report-on-CRSV-EN.pdf>

²¹⁶ CONFLICT-RELATED SEXUAL VIOLENCE. Report of the united nations secretary-general. URL: <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2023/07/SG-REPORT-2023SPREAD-1.pdf>

²¹⁷ Rights expert calls for recognition of sexual violence as torture to strengthen legal protections. URL: <https://news.un.org/en/interview/2024/10/1156141>

СНПК впливає не лише на самих постраждалих, але й на їхніх дітей, сім'ї та громади. Через СНПК цілі громади можуть стати недієздатними, що призводить до травмування цілих поколінь. Це може навіть вплинути на генетичний склад постраждалих груп населення. У багатьох випадках постраждалі від СНПК не можуть отримати ефективну і достатню допомогу та підтримку, що спричинено такими чинниками, як страх, сором, побоювання осуду, відсутність сил і ресурсів для інформування про пережите, труднощі в доступі до послуг з допомоги та довготривалих реабілітаційних заходів і підтримки.



3.2. Сексуальне насильство як зброя війни рф проти України

Сексуальне насильство використовувалося і продовжує використовуватись російськими військовими та афілійованими незаконними збройними формуваннями з початку збройної агресії рф проти України, починаючи з 2014 року. Більше, ніж одинадцять років збройної агресії рф проти



України серйозно вплинуло на життя громадян, спричинивши смерті, поранення, руйнування, переміщення та страждання людей в безпрецедентних масштабах. Серед усіх категорій постраждалих від збройної агресії постраждали від СНПК є однією з найбільш уразливих груп. Постраждалі від сексуального насильства часто стають жертвами кумулятивних порушень: незаконного затримання, катувань, убивства або зникнення близьких, примусового переміщення, втрати майна та інші.

Через низку причин (надзвичайно обмежений доступ правозахисних та міжнародних організацій до тимчасово окупованих територій, а також через те, що постраждалі зіштовхуються з численними перешкодами, щоб повідомити про випадки насильства), документування фактів вчинення СНПК у період з 2014 по 2022 роки є дуже обмеженим, неповним та певним чином політично заангажованим²¹⁸.



Як приклад, згідно з єдиною опублікованою до повномасштабного вторгнення рф в Україну доповіді Управління Верховного комісара ООН з прав людини (УВКПЛ) щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, підготовленої на запит Уряду України, в Україні в період з 14 березня 2014 року по 31 січня 2017 року, «немає підстав вважати, що сексуальне насильство використовується у стратегічних чи тактичних цілях урядовими силами або незаконними озброєними групами». У цій же доповіді стверджувалося, що зафіксовані випадки СНПК вчиняються «з боку всіх сторін, які беруть участь у бойових



²¹⁸ Дослідження стану та можливостей для надання репарацій постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, в Україні. URL: https://www.globalsurvivorsfund.org/fileadmin/uploads/gsf/Documents/Resources/Global_Reparation_Studies/GSFReportUkraine_UKR_Web.pdf

діях». При цьому зазначається, що «УВКПЛ не мало можливості перевірити всі повідомлення про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, про які стало відомо, особливо на території, яка знаходиться під контролем озброєних груп. Це пов'язано з обмеженням доступу до окремих місць з міркувань безпеки, рідкими можливостями доступу до осіб, яких тримають під вартою у зв'язку з конфліктом у цих районах, та неготовністю людей говорити на цю тему через побоювання помсти»²¹⁹.

Українські громадські організації заявляють, що, згідно з їхніми дослідженнями, випадки СНПК з боку представників РФ та афілійованих незаконних збройних формувань відбувалися в набагато більших масштабах, ніж зафіксовано в згаданій вище доповіді²²⁰.

Систематичного характеру, який дозволяє охарактеризувати його як зброю війни, СНПК набуло з початком повномасштабного вторгнення Росії на територію України в лютому 2022 року.

Офіс Генерального прокурора України щомісяця оновлює інформацію про стан справ з розслідування щодо злочинів СНПК, яку можна знайти за поданим нижче посиланням. Цифри постійно зростають²²¹.

Так, станом на 1 квітня 2026 р. з початку повномасштабної військової агресії російської федерації зафіксовано **395 фактів СНПК** (чоловіки – 147, жінки – 248, з них щодо **22 неповнолітніх дівчат та 1 неповнолітнього хлопця** (інший вид сексуального насильства, не пов'язаний зі зґвалтуванням). Найбільша кількість випадків сексуального насильства в Херсонській області – **124**, у Донецькій області – **91**, у Київській області – **60**, у Харківській області – **48**.

Основними видами СНПК є: зґвалтування, каліцтво або насильство над статевими органами, примусове оголення, погрози та спроби зґвалтування, примус дивитися на сексуальну наругу над близькими особами тощо.

Серед підозр, оголошених Офісом Генерального прокурора, є російські військовослужбовці, які належать до 15-ї окремої гвардійської мотострілецької бригади (миротворчих сил) 2-ї гвардійської загальновійськової армії Центрального військового



²¹⁹ Управління Верховного комісара ООН з прав людини. Сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, в Україні 14 березня 2014 р. – 31 січня 2017 р. URL: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/UA/ReportCRSV_UA.pdf

²²⁰ Війна без правил Гендерно-обумовлене насильство в контексті збройного конфлікту на сході України. URL: [https://totalaction.org.ua/public/upload/book/1526026794_gon_201117_web_\(1\).pdf](https://totalaction.org.ua/public/upload/book/1526026794_gon_201117_web_(1).pdf)

²²¹ Офіс Генерального прокурора. Результати діяльності. Сексуальне насильство в умовах конфлікту (СНПК). URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/rezultati-diyalnosti>

округу збройних сил російської федерації^{222 223}.

Окремої уваги заслуговують випадки СНПК, які було здійснено проти вагітних жінок з помітними проявами вагітності, бо це є одна з ознак геноциду.

У період із 24 лютого 2022 року до 30 листопада 2025 року Моніторингова місія ООН з прав людини в Україні задокументувала 664 випадків СНПК, що стосувалися 523 чоловіків, 124 жінок, 15 дівчат і 2 хлопчиків²²⁴

На Національну гарячу лінію громадської організації «Ла Страда-Україна» з 24 лютого 2022 року до 28 квітня 2026 року звернулися 114 особи, постраждали від СНПК, з яких жінок – 75, чоловіків – 18, дівчат – 19, хлопчиків – 2.

До Проекту з невідкладних проміжних репарацій постраждалим від СНПК, який в 2024 - 2025 роках реалізується Урядом України у співпраці із Глобальним Фондом тих, хто пережили насильство, та іншими громадськими та міжнародними організаціями, станом на 18 червня 2025 року звернулися 1 208 осіб. З набранням чинності Закону України “Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов’язаного із збройною агресією російської федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій” у червні 2025 року, прийом заяв для участі в Пілотному проекті зупинено.



Незалежна міжнародна комісія з розслідування подій в Україні у 2023 році також повідомила, що докази переконливо вказують на систематичне використання сексуального та гендерно зумовленого насильства російськими силами, включаючи зґвалтування, сексуальне рабство та сексуальне насильство щодо чоловіків, жінок і дівчат. Поширеність таких злочинів свідчить про те, що СНПК використовується не лише як засіб катування, але й як інструмент терору для деморалізації та травмування населення окупованих регіонів²²⁵.

²²² Повідомлення про підозру Шахматову В.Д. та Чорнокнижному Є.А. (оригінал та переклад). Офіс Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/povidomlennya-pro-pidozru-saxmatovu-vd-ta-cornokniznomu-jea-original-ta-pereklad>

²²³ Повідомлення про підозру та повістки про виклик Шеменєва А.О. на 15.09.2022, 20.09.2022, 26.09.2022. Офіс Генерального прокурора України. URL: <https://www.gp.gov.ua/ua/posts/povidomlennya-pro-pidozru-ta-povistka-pro-viklik-semenjeva-ao-na-15092022-20092022-26092022>

²²⁴ <https://ukraine.ohchr.org/sites/default/files/2025-12/2025-12-09%20OHCHR%2043rd%20periodic%20report%20on%20Ukraine%20ENG.pdf>

²²⁵ Update by the Chair of the Independent International Commission of Inquiry on Ukraine at the 57th session of the Human Rights Council, 23 September 2024. URL: <https://www.ohchr.org/en/statements-and-speeches/2024/09/update-chair-independent-international-commission-inquiry-ukraine>



тортур правоохоронні органи не завжди фіксують застосування сексуалізованих тортур, у відмінностях щодо методології документування та верифікації випадків СНПК українською стороною та структурами ООН, а також недостатньої спроможності цих структур у документуванні та верифікації. Як наслідок, ООН верифікує лише невелику частину випадків СНПК в Україні.

Узагальнення щодо документування та розслідування сексуального насильства під час воєнних дій знайшли відображення в Міжнародному протоколі із документування та розслідування сексуального насильства в конфлікті (далі – Міжнародний протокол)²²⁷.

Міжнародний протокол – це комплекс керівних вказівок, які визначають кращу практику: документування чи розслідування сексуального насильства як воєнного злочину, злочину проти людяності, акт геноциду або інших тяжких порушень міжнародного кримінального права, міжнародного права прав людини або гуманітарного права. Міжнародний протокол – це практичний документ, який не є обов’язковим для використання на державному рівні як акт юридичної сили. Його важливість полягає в тому, що він може застосовуватись як інструмент підтримання діяльності національного та міжнародного правосуддя і спеціалістів-практиків у галузі прав людини для ефективного та належного документування. У 2022 році Інформаційно-консультативний жіночий центр (ІКЖЦ) на базі Протоколу підготував контрольний список запитань для інтерв’ю (допиту), який можна знайти за посиланням²²⁸.

Хоча переважну більшість випадків СНПК в Україні було вчинено військовими російської федерації, також були зафіксовані випадки, коли військовослужбовці ЗСУ, правоохоронних органів та сил територіальної оборони були причетні до подібних порушень. Загалом, починаючи з 24 лютого 2022 року, УВКПЛ задокументувало 41 випадок сексуального насильства, вчиненого військовослужбовцями ЗСУ чи працівниками правоохоронних органів і пенітенціарних служб, щодо 35 чоловіків і 6 жінок, включаючи 20 військовополонених і 21 цивільного. Ці випадки переважно склалися з погроз зґвалтуванням або інших форм сексуального насильства, і більшість з них мали місце в 2022 році. Про випадки СНПК щодо цивільних після 2022 року УВКПЛ не повідомляє.



²²⁷ Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства в конфлікті (https://wicc.net.ua/media/int_protokol.pdf

²²⁸ Контрольний список інтерв’ю (допиту). URL: <https://wicc.net.ua/media/checklist%20interview%20SVRC.pdf>

Більше інформації можна знайти за посиланням на брифінгу Голови моніторингової місії ООН з прав людини в Україні.

Ці інциденти зазвичай мали місце на початкових етапах полону, коли російські військовополонені утримувались у неофіційних або транзитних місцях, таких як гаражі, підвали або приватні будинки, до їхнього переведення до офіційних установ для утримання. Вони переважно здійснювались допитувачами, яких деякі опитані ідентифікували як військовослужбовців ЗСУ або СБУ. УВКПЛ підтверджує, що зловживання припинялися після переведення військовополонених до офіційних таборів утримання військовополонених, де умови утримання відповідають стандартам міжнародного гуманітарного права. Той факт, що зловживання мали місце лише в тимчасових місцях утримання та вільний доступ УВКПЛ до всіх місць утримання військовополонених свідчить про подальше посилення контролю за поведінкою із російськими військовополоненими на всіх етапах полону. Зазначені факти вимагають здійснення постійної превентивної роботи та розробки і проведення відповідних тренінгів із міжнародного гуманітарного права для фахівців усіх складових сектору безпеки та оборони²²⁹.



АрміяInform у проєкті «Право знати» у червні 2022 року створила низку відео про Міжнародне гуманітарне право, а саме про правила ведення війни. Серед них є відео, яке розповідає про СНПК та неприпустимість його застосування збройними силами²³⁰.

²²⁹ OHCHR Report on Treatment of Prisoners of War and Update on the Human Rights Situation in Ukraine from 1 June to 31 August 2024. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/countries/ukraine/2024/Ukraine-OHCHR-40th-periodic-report.pdf>

²³⁰ Право знати. Правила ведення війни. Серія 14 | ENG. THE RIGHT TO KNOW. Rules of warfare. Series 14. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=YH-D5e-KEso>

3.3. Заборона сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, у міжнародному праві та притягнення до відповідальності за його вчинення. Види сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Зобов'язання держав щодо реагування на сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом



Державна політика України з протидії СНПК базується на нормах міжнародного права, що стосуються СНПК, зокрема міжнародного гуманітарного права, міжнародного права прав людини та резолюцій Ради Безпеки ООН, які формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», а також міжнародного кримінального права.

Заборона сексуального насильства в міжнародному гуманітарному праві

Конвенції з МГП піддаються критиці через те, що не враховують належно потреби жінок у рамках збройного конфлікту та недостатньо ефективно криміналізують сексуальне насильство. Однак, на думку деяких дослідників/дослідниць, ця критика є надмірно жорсткою. Хоча формулювання Женевських конвенцій 1949 року та Додаткових протоколів до них 1977 року на сучасному етапі можуть видаватись недостатніми, вони все ж забезпечують захист від зґвалтувань та інших форм сексуального насильства.

Для цього використовуються різні способи: по-перше, *пряма заборона зґвалтування*; по-друге, заборона зґвалтування та інших форм сексуального насильства підпадає під заборону *жорстокого поводження, катування та посягань на людську гідність, під заборону на примус до заняття проституцією; а також під заходи, спрямовані на забезпечення поваги до особистості та її честі.*

Женевська конвенція про поводження з військовополоненими 1949 року («Женевська конвенція III») у ст. 14 передбачає, що військовополонені «за всіх обставин мають право на повагу до їхньої особи й честі» і що «з жінками необхідно поводитися з усією повагою, зумовленою їхньою статтю».

Женевська конвенція про захист цивільного населення під час війни 1949 року («Женевська конвенція IV») має вже більш чіткий характер та в ст. 27 передбачає, що «жінки потребують особливого захисту від будь-якого зазіхання на їхню

честь, і, зокрема, захисту від зґвалтування, примушування до проституції чи будь-якої іншої форми посягання на їхню гідність». Попри те, що в четвертій Женевській конвенції прямо забороняється зґвалтування та інші форми сексуального насильства, останнім часом це формулювання зазнає все більшої критики, оскільки воно не відображає серйозності цих злочинів та того факту, що вони становлять посягання не лише на фізичне, але й на психічне здоров'я постраждалих. Хоча посилення на «гідність» у сучасних умовах видається вкрай символічним, розпливчастим та нечітким, у такому разі варто застосувати історичний метод тлумачення. У період розроблення тексту Конвенції поняття «гідності» мало інший зміст та вважається важливим стримуючим фактором під час ведення військових дій та становило основу норм МГП.

Додатковий протокол до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів 1977 року («Додатковий протокол I») у ст. 75 закріплює, що «знуцання над людською гідністю, зокрема, принижуюче й образливе поводження, примус до проституції чи непристойне посягання в будь-якій його формі є забороненими та будуть залишатися забороненими в будь-який час і в будь-якому місці, незалежно від того, чиняться вони представниками цивільних чи воєнних органів». Ст. 76 надає додатковий захист для жінок «від зґвалтування, примусу до проституції і будь-яких інших форм непристойних посягань», а ст. 77 гарантує захист для дітей «від будь-якого роду непристойних посягань».

У контексті неміжнародних збройних конфліктів насамперед необхідно проаналізувати спільну для чотирьох Женевських конвенцій ст. 3, визнану Міжнародним судом ООН такою, що закріплює «елементарні міркування гуманності», застосовні до всіх видів збройних конфліктів. Ст. 3 побічно забороняє і сексуальне насильство через заборону «насилля над життям й особистістю, зокрема всі види вбивств, завдання каліцтва, жорстоке поводження й тортури над життям і особистістю», а також заборону «наруги над людською гідністю, зокрема образливе та принизливе поводження».

Ці положення доповнюються Додатковим протоколом до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв збройних конфліктів неміжнародного характеру 1977 року («Додатковий протокол II»), який закріплює чітку заборону сексуального насильства у ст. 4, а саме: «знуцання над людською гідністю, зокрема, образливе поводження, зґвалтування, примус до проституції або непристойне посягання у будь-якій формі» щодо всіх осіб, які не беруть безпосередньої участі або припинили брати участь у воєнних діях. Ця норма є особливо цікавою порівняно з попередніми з огляду на те, що вона є

першою нормою МГП, яка встановлює безпосередню заборону зґвалтування, що стосується не тільки жінок, але й чоловіків.

Норми звичаєвого міжнародного гуманітарного права також забороняють зґвалтування та інші форми сексуального насильства. Зокрема, у Дослідженні Міжнародного комітету Червоного хреста щодо звичаєвого права йдеться про те, що ця заборона діє як під час міжнародних, так і неміжнародних збройних конфліктів та спрямована на захист жінок, дівчат, хлопчиків та чоловіків.

Заборона сексуального насильства в міжнародному праві прав людини

Право прав людини застосовується завжди і є важливими для тлумачення норм міжнародного гуманітарного та кримінального права.

Більшість міжнародних договорів з прав людини не закріплюють прямої заборони вчиняти сексуальне насильство. Наприклад, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року безпосередньо забороняє лише «торгівлю жінками та експлуатацію жіночої проституції».

Конвенція ООН про права дитини 1989 року, яка покладає на держав-учасниць зобов'язання захищати дітей від усіх форм сексуальної експлуатації та сексуального насильства, зокрема шляхом прийняття відповідного національного законодавства, а також втілення адміністративних, соціальних та освітніх заходів. Ст. 34 також закріплює зобов'язання держав-учасниць вживати «на національному, двосторонньому та багатосторонньому рівнях всіх необхідних заходів щодо запобігання: а) схилянню або примушуванню дитини до будь-якої незаконної сексуальної діяльності; б) використанню дітей з метою експлуатації в проституції або в іншій незаконній сексуальній практиці; с) використанню дітей з метою експлуатації в порнографії та порнографічних матеріалах». Отже, держави несуть відповідальність не лише за дії своїх представників, але й повинні проявляти належну обачність та захищати дітей від сексуального насильства з боку приватних осіб.

На регіональному рівні існують більш чіткі норми, що забороняють сексуальне насильство. Рекомендація Ради Європи з питань насильства стосовно жінок від 2002 року хоч і не є обов'язковою, проте мала достатньо значний вплив на національне законодавство. У ній зазначається, що насильство стосовно жінок містить зґвалтування та інші форми сексуального насильства, рекомендується державам-членам передбачити кримінальну відповідальність за зґвалтування, сексуальне рабство, примусову вагітність, примусову стерилізацію або будь-які інші форми сексуального насильства зіставного ступеня тяжкості як за

порушення прав людини, злочин проти людяності та, у разі, коли такі злочини скоюються в контексті збройного конфлікту, як за воєнні злочини.

Рекомендація Парламентської Асамблеї № 1873 про Сексуальне насильство щодо жінок під час збройних конфліктів від 2009 року містить рекомендацію урядам не лише забезпечувати захист від сексуального насильства в умовах збройного конфлікту та покарання за нього, але й ліквідувати його наслідки, зокрема шляхом «надання жінкам, постраждалим від сексуального насильства під час збройних конфліктів, статус цивільних жертв війни, та допомагати їм на їхньому шляху до повного відновлення, гарантувавши їм доступ до правосуддя, надання грошової компенсації, а також надання психологічної та соціальної підтримки».

Найважливішим правовим інструментом в європейському регіоні є Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами від 2011 року. Ст. 36 закріплює зобов'язання держав-учасниць уживати необхідних законодавчих або інших заходів для криміналізації таких форм умисної поведінки: «а) здійснення, без згоди, вагінального, анального або орального проникнення сексуального характеру в тіло іншої особи з використанням будь-якої частини тіла або предмета; б) здійснення, без згоди, інших актів сексуального характеру з особою; с) примушування іншої особи до здійснення, без згоди, актів сексуального характеру з третьою особою». В офіційному коментарі до Стамбульської конвенції при тлумаченні сфери застосування Конвенції зазначається, що форми насильства, які нею охоплюються, не зникають під час збройного конфлікту або окупації, а тому п. 3 ст. 2 передбачає поширення застосування вимог Конвенції на збройний конфлікт додатково до принципів гуманітарного права й міжнародного кримінального права, що ще раз підкреслює паралельність застосування цих норм. Це положення було додано на підставі згаданої вище Рекомендації № 1873.

СНПК як катування або жорстоке, нелюдське, або таке, що принижує гідність, поводження й покарання

Заборона катування та жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження та покарання, яка є загальновизнаною нормою *jus cogens*, стала основою для заборони будь-яких форм СНПК в будь-який час.

Відповідно до ст. 1 Конвенції ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання «катування» означає «будь-яку дію, якою будь-якій особі навмисне

заподіюються сильний біль або страждання, фізичне чи моральне, щоб отримати від неї або від третьої особи відомості чи визнання, покарати її за дії, які вчинила вона або третя особа, чи у вчиненні яких вона підозрюється, а також залякати чи примусити її або третю особу, чи з будь-якої причини, що ґрунтується на дискримінації будь-якого виду, коли такий біль або страждання заподіюються державними посадовими особами чи іншими особами, які виступають як офіційні, чи з їх підбурювання, чи з їх відома, чи за їх мовчазної згоди».

На обґрунтування того, що СНПК може становити одну із форм катування пропонуються такі аргументи: по-перше, деякі його форми можуть заподіювати «сильний біль або страждання»; по-друге, воно завжди скоюється «навмисно»; по-третє, у деяких випадках воно може переслідувати конкретну мету, наприклад, залякування; та, по-четверте, воно майже завжди має на меті примус постраждалої особи. При цьому останній елемент – примус – вважається невід’ємним елементом збройних конфліктів.

Спеціальний доповідач ООН з питань катувань ще в 1986 році зазначив у своїй доповіді, що сексуальне насильство є однією з форм фізичних катувань. У рішеннях щодо справ, розглянутих правозахисними органами, також можна знайти низку конкретних прикладів, коли сексуальне насильство визнається рівнозначним катуванню або жорстоким, нелюдським або таким, що принижують гідність, видам поведження та покарання. Найчастіше як катування розглядається зґвалтування.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) у справі *Aydin v. Turkey* 1997 року, що стосувалася зґвалтування 17-річної дівчини, яка була затримана силами безпеки за підозрою в співпраці з членами Робітничої партії Курдистану, зазначив, що зґвалтування, разом із іншими видами жорстокого поведження, яким піддавалась заявниця, є рівнозначним катуванню. Це ж підтверджується і практикою міжнародних кримінальних трибуналів щодо колишньої Югославії та Руанди.

Інші форми СНПК також можуть прирівнюватись до катування та жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поведження і покарання. Наприклад, у справі *Ana, Beatriz and Celia González Pérez v. Mexico* Міжамериканська комісія з прав людини визнала, що примушування близьких родичів стати свідками зґвалтування є «однією з форм приниження, що є порушенням права на гуманне ставлення». Можна навести також декілька інших прикладів.

Зокрема, Комітет проти катувань визнав, що примусова стерилізація є жорстоким поведженням. ЄСПЛ у справі *Valasinas v. Lithuania* охарактеризував особистий

огляд ув'язненого чоловічої статі в присутності співробітниці в'язниці як поводження, що принижує його гідність. Міжнародний трибунал для колишньої Югославії (МТКЮ), повна назва — Міжнародний трибунал для судового переслідування осіб, відповідальних за серйозні порушення міжнародного гуманітарного права, здійснені на території колишньої Югославії з 1991 року в справі *Prosecutor v. Simić, Tadić and Zarić*, визнав, що сексуальне насильство рівносильне тортурам. У міжнародному праві також чітко встановлено заборону на використання сексуального насильства будь-якого роду як офіційне покарання.

Конвенція ООН проти катувань покладає на держав-учасниць зобов'язання проводити швидке та неупереджене розслідування, коли є достатні підстави вважати, що було вчинено акти катування. Через імперативний характер заборони катування або жорстокі, нелюдські або такі, що принижують гідність, види поводження і покарання, сам факт того, що держава не провела ефективного розслідування заяви про вчинення таких порушень та не змогла притягнути до відповідальності винну особу, само собою становить порушення нею заборони катування або інших видів жорстокого поводження і покарання та права на ефективні засоби правового захисту.

Тлумачення норм МГП за допомогою договорів з прав людини

Визначення поняття катування та жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання в праві прав людини та практиці міжнародних правозахисних органів, визнання злочину зґвалтування та інших форм СНПК формою катування та інших видів жорстокого поводження мають велике значення для тлумачення відповідних норм МГП та міжнародного кримінального права (МКП). Навіть, попри наявність певних відмінностей між визначеннями в нормах права прав людини, МГП та МКП, визначення, закріплене в положеннях права прав людини, має основоположне значення для тлумачення положень інших двох галузей.

Залежно від обставин СНПК може також бути частиною інших порушень прав людини. Наприклад, сексуальне рабство підпадає під більш широку заборону рабства загалом. Було прийнято також низку договорів з прав людини, які зобов'язують держави запобігати, припиняти торгівлю людьми та карати за неї, зокрема за торгівлю людьми з метою проституції або інших форм сексуальної експлуатації. Крім того, судова практика ЄСПЛ, що гендерно зумовлене насильство порушує право на недоторканність приватного життя. Воно також визнане таким, що становить форму дискримінації.

СНПК як міжнародний злочин

У контексті міжнародних збройних конфліктів Женевські конвенції 1949 року та Додатковий протокол I 1977 року встановлюють кримінальну відповідальність за визначені серйозні порушення норм МГП. Вони передбачають, що будь-яка Висока Договірна Сторона зобов'язана «приймати будь-які законодавчі акти, необхідні для встановлення ефективних кримінальних покарань для осіб, які вчиняють або віддають накази вчиняти будь-які із серйозних порушень Конвенції», а також «розшукувати осіб, обвинувачуваних у тому, що вони вчинили або віддали наказ учинити такі серйозні порушення, та незалежно від їхнього громадянства віддавати їх до свого суду», або видати іншій Високій Договірній Стороні для судового розгляду. Вимога до Високих Договірних Сторін віддавати до свого суду осіб, що підозрюються у вчиненні злочинів за конвенціями незалежно від їхнього громадянства підкреслює універсальність зобов'язання держав судити та карати за скоєння серйозних порушень, адже воно розповсюджується і на іноземних громадян.

Сексуальне насильство як злочин геноциду (ст. 6 Римського статуту)

Злочинні діяння переслідуються та караються як злочин геноциду, якщо вони спрямовані на повне або часткове знищення будь-якої національної, етнічної, расової чи релігійної групи.

У ст. II Конвенції про запобігання злочину геноциду та покарання за нього та в аналогічній ст. 6 Римського статуту перелічується п'ять основних форм злочину геноциду: вбивство членів групи; заподіяння серйозних тілесних ушкоджень або розумового розладу членам групи; умисного створення таких життєвих умов, які розраховані на повне або часткове фізичне знищення групи; вжиття заходів, розрахованих на запобігання народження дітей; примусова передача дітей до іншої групи.

Однак особливого значення в контексті СНПК можуть мати три категорії цих діянь:

перша – заподіяння серйозних тілесних ушкоджень або розумового розладу. Компенсаційна комісія ООН визнала, що «серйозні тілесні ушкодження включають фізичні або психічні ушкодження, завдані в результаті сексуального насильства». Кваліфікація сексуального насильства як катування підкріплює цю позицію. До того ж як МТКЮ, так і Міжнародний трибунал щодо Руанди (МКТР) визнали, що сексуальне насильство може мати результатом тілесні ушкодження, які призводять до фізичного знищення жінок, що входять у певну групу. Психологічні травми, що є результатом сексуального насильства, можуть також належати до цієї категорії;

друга – умисне створення таких життєвих умов, які розраховані на повне або часткове фізичне знищення. Аналогічно таким порушенням, як примусова праця, сексуальне насильство може бути частиною умов пригнічення, створених для певної групи, що в поєднанні з іншими діями може призвести до знищення її членів/членкинь;

третя – вжиття заходів, розрахованих на запобігання народження дітей, калічення статевих і репродуктивних органів. У тих випадках, коли СНПК використовується для запобігання народження дітей в рамках визначеної групи, наприклад, шляхом калічення статевих і репродуктивних органів, а отже, і здатності народжувати дітей, таке насильство підпадає під дію статті II(d) Конвенції.

Злочини проти людяності (ст. 7 Римського статуту)

Усі злочинні акти, що стосуються злочинів проти людяності (ст. 7(1)), можуть містити акти сексуального, репродуктивного або інших форм гендерно зумовленого насильства. Ці дії мають значення для всього спектра злочинів проти людяності, включаючи вбивства, винищення, переслідування, ув'язнення, поневолення та насильницьке зникнення.

Ст. 7 (1)(g) передбачає відповідальність за зґвалтування, сексуальне рабство, примушення до проституції, примусову вагітність, примусову стерилізацію чи будь-яку іншу подібну за тяжкістю форму сексуального насильства.

Крім того, особи можуть піддаватися сексуальному, репродуктивному та іншим формам СНПК під час ув'язнення або позбавлення волі і/або бути вбитими після зґвалтування. Щодо злочину винищення, то умови життя, розраховані на знищення частини населення, можуть включати акти СНПК, зокрема й ті, що спрямовані на осіб через їхню сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність. Крім того, примусові обставини, що ведуть до депортації або насильницького переселення, можуть містити акти сексуального або репродуктивного насильства і бути спрямовані на осіб залежно від їхніх фактичних або уявних суспільних і громадських ролей. Подібні дії також є важливими доказами для контекстуальних елементів злочинів проти людяності, а саме політики нападу на цивільне населення або аспектів широкомасштабного та/або систематичного нападу.

Акти сексуального, репродуктивного та іншого СНПК також стосуються категорії інших нелюдських діянь. Ст. 7(1)(k) є відкритим положенням, що дозволяє кваліфікувати різні види поведінки як інші нелюдські діяння, якщо вони задовольняють елементи. Відповідні міжнародні договори можуть допомогти

визначити, чи охоплюється певна поведінка цим положенням. Наприклад, злочин «інші нелюдські діяння» може містити примусовий шлюб, примусове оголення, примусове споглядання сексуального та репродуктивного насильства, публічне приниження, примусовий аборт тощо.

Воєнні злочини (ст. 8 Римського статуту)

Акти сексуального, репродуктивного та іншого СНПК можуть становити воєнні злочини. Наведені вище інтерпретації щодо геноциду та злочинів проти людяності однаково застосовуються до воєнних злочинів (за умови, що вони відповідають елементам воєнних злочинів).

Ст. 8 (2)(а) визнає «воєнними злочинами», тобто грубими порушеннями Женевських конвенцій 1949 року, такі діяння, як зґвалтування, сексуальне рабство, примушення до проституції, примусова вагітність, як вона визначена в пункті 2 (f) ст. 7, примусова стерилізація чи будь-яка інша форма сексуального насильства, яка також становить грубе порушення Женевських конвенцій.

Багато воєнних злочинів можуть мати гендерні аспекти як щодо мотиву, форми здійснення, так і їх наслідків. Окрім очевидних воєнних злочинів, таких як зґвалтування, сексуальне рабство, примусова проституція, примусова вагітність чи примусова стерилізація, ці злочини можуть включати й інші воєнні злочини за Статутом. Наприклад, злочини навмисного вбивства можуть бути спрямовані на одну статтю або призвести до гендерно специфічної шкоди. Використання біологічних, медичних чи наукових експериментів, отрут, заборонених газів, матеріалів, куль та інших видів зброї також можуть мати гендерний аспект. Злочини, пов'язані з переміщенням, такі як депортація, примусове переселення та створення умов голоду, також мають гендерно специфічні наслідки. Крім того, воєнні злочини, пов'язані з майном, такі як грабіж, знищення і привласнення майна, напад на захищені об'єкти (включаючи будівлі, присвячені релігії, освіті, мистецтву, історичним пам'яткам та лікарням) серед інших можуть демонструвати гендерні аспекти.

Визначення поняття СНПК та його видів надається в Римському статуті Міжнародного кримінального суду, який Україна ратифікувала 21 серпня 2024 року. У ст. 7 «Злочини проти людяності» та ст. 8 «Воєнні злочини» визначено перелік діянь, які є сексуальним насильством під час конфлікту: «зґвалтування, сексуальне рабство, примушення до проституції, примусова вагітність, примусова стерилізація чи будь-яка інша подібна за тяжкістю форма сексуального насильства»²³¹.

²³¹ Римський статут Міжнародного Кримінального Суду. URL: - https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_588#Text

Організація Об'єднаних Націй визначає СНПК так:

Термін «сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом» належить до зґвалтування, сексуального рабства, примусової проституції, примусової вагітності, примусового аборту, примусової стерилізації, примусового шлюбу та будь-якої іншої форми сексуального насильства порівнянної тяжкості, вчиненого проти жінок, чоловіків, дівчат або хлопців, яке прямо чи опосередковано пов'язане з конфліктом. Цей термін також охоплює торгівлю людьми з метою сексуального насильства або експлуатації, коли вона здійснюється в умовах конфлікту²³².



Як зазначено в обох дефініціях, до СНПК належить не лише зґвалтування, але й інші «форми сексуального насильства порівнянної тяжкості». Ступінь тяжкості не визначається і не вимірюється, а порівнюється з переліченими формами сексуального насильства. Це може бути особливо складно щодо актів сексуального насильства, які не передбачають фізичного насильства або фізичного контакту, таких як примусове оголення або погрози вчинити сексуальне насильство над постраждалою або іншою особою²³³.

Порядок денний «Жінки, мир, безпека» з протидії СНПК

Пекінська декларація і Платформа дій – це міжнародні стратегічні документи, ухвалені на IV Всесвітній жіночій конференції ООН у вересні 1995 року. Вони визначають цілі та кроки для держав, щоб досягти прогресу у встановленні гендерної рівності. У розділі Е висвітлено тему «Жінки і збройні конфлікти». Водночас у ньому відсутні рекомендації державам та міжнародним організаціями щодо реагування на СНПК.



Починаючи з двохтисячних років, Рада Безпеки ООН прийняла низку резолюцій: 1888, 1960, 2106, 2122, 2467, – які формують міжнародні стандарти із засудження використання сексуального насильства під час збройних конфліктів, притягнення винних до відповідальності, надання допомоги постраждалим. Ці резолюції є доповненням до Резолюції 1325²³⁴.

²³² Conflict-Related Sexual Violence Report of the United Nations Secretary-General (S/2019/280). URL: <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/07/report/conflict-related-sexual-violence-report-of-the-united-nations-secretary-general/2019-SG-Report.pdf>

²³³ МКС. Програмний документ щодо сексуальних та гендерно зумовлених злочинів. URL: <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2022/11/Policy-paper-ukrainian.pdf>

²³⁴ Код: Резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» URL: <https://jurfem.com.ua/rezolucii-rady-bezpeky-oon-zhinky-myr-bezpeka/>

Так, прийняття Резолюції 1888 (2009 р.) призвело до створення посади Спеціального представника Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах збройного конфлікту. Щорічні доповіді Генерального секретаря з питань ситуації СНПК визнані обов'язковими. Цю посаду з 2017 року обіймає адвокатка та правозахисниця з Маврикія Праміла Паттен.

Додатком до щорічної доповіді Генерального секретаря про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, є «Перелік сторін, які обґрунтовано підозрюються або є відповідальними, у вчиненні зґвалтувань або інших форм сексуального насильства в ситуаціях збройного конфлікту, що фігурують у порядку денному Ради Безпеки» (так званий «shame list»). Основним критерієм для включення до нього є систематичне вчинення СНПК стороною/сторонами конфлікту. Остаточне рішення про включення ухвалює команда Генерального секретаря. Така процедура існує і щодо інших резолюцій, її вже було застосовано до РФ в 2023 і 2024 рр. у рамках звітів Генерального секретаря щодо дітей та збройних конфліктів. Україна працює над включенням РФ до цього листа. Військовослужбовці країн, які внесені до такого листа, не можуть брати участь у миротворчих операціях.

Рішення про лістинг має сприяти дотриманню росією міжнародного гуманітарного права та міжнародного права прав людини й унеможливити використання СНПК як зброї війни, що захистить і збереже тисячі українців та українок, які перебувають у російському полоні в нелюдських умовах та піддаються щоденним тортурам, зокрема сексуальному насильству, а також мільйони українців та українок, які вимушені жити в окупації в постійному страху.

При занесенні Росії до такого лістингу 3 роки поспіль їй буде заборонено використовувати збройні сили в миротворчих контингентах по всьому світу.

У додатку до звіту Генерального секретаря ООН за 2022 рік про дітей в збройних конфліктах РФ було зафіксовано у такому лістингу за вбивства і каліцтва дітей, атаки на школи та лікарні.

Резолюції 1960 (2010 р.), 2106 (2013 р.), 2122 (2013 р.) спрямовані на припинення безкарності за сексуальне насильство в збройних конфліктах. У Резолюції 2106 визнається, що СНПК впливає на чоловіків і хлопців. Резолюція 2467 піднімає питання застосування підходів, які орієнтовані на інтереси постраждалих



осіб при розробленні та здійсненні заходів, спрямованих на запобігання СНПК, постконфліктних ситуацій та реагування на нього.

Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок розробив та прийняв Загальну рекомендацію № 30 щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктів, у конфліктах та постконфліктних ситуаціях (2013 р.). У ній сформульовано принципи, які стосуються попередження, розслідування, нетерпимості до випадків насильства за ознакою статі, особливо сексуального насильства: доступ до правосуддя, зокрема процедур розслідування випадків сексуального насильства; збір даних і стандартизація методу їх збору, зокрема у випадках сексуального насильства; ефективні засоби і ресурси для відшкодування збитків жертвам насильства; стандартизація процесів перенаправлення постраждалих²³⁵.

Інструкція Генерального секретаря ООН з репарацій, пов'язаних із сексуальним насильством під час конфліктів

У 2014 році було оприлюднено Інструкцію Генерального секретаря ООН з репарацій, пов'язаних із сексуальним насильством під час конфліктів (далі – Інструкція). Підготовка цього документа відбувалася за ініціативи ООН Жінки та Управління Верховного комісара ООН з прав людини. Ця записка має на меті надати політичні та оперативні вказівки щодо діяльності Організації Об'єднаних Націй у сфері забезпечення репарацій постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом²³⁶.

Інструкцію розроблено на доповнення до інших відповідних інструментів та настанов ООН, зокрема Резолюції 60/147, прийнятої Генеральною Асамблеєю 16 грудня 2005 року, щодо Основних принципів і керівних положень, що стосуються права на правовий захист і репарацій для постраждалих від грубих порушень Міжнародного права прав людини і серйозних порушень Міжнародного гуманітарного права, у якій описано різні форми репарацій, включно з реституцією, компенсацією, реабілітацією, сатисфакцією та гарантіями неповторення.



²³⁵ Загальна рекомендація № 30 щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктів, в конфліктних та постконфліктних ситуаціях. URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/Загальні-рекомендації-Комітету-ООН.pdf>

²³⁶ Інструкція Генерального секретаря ООН з репарацій, пов'язаних із сексуальним насильством під час конфліктів. 2014 р. URL: https://wicc.net.ua/media/Reparation_CRSV.pdf

В Інструкції також вводиться важливий принцип невідкладних проміжних репарацій для покриття нагальних потреб постраждалих та уникнення непоправної шкоди²³⁷.

Детальніше про міжнародні документи щодо СНПК можна прочитати в Інформаційно-навчальному посібнику для фахівців сектору безпеки «Жінки. Мир. Безпека»²³⁸.



Інформацію про норми міжнародного права, що стосуються СНПК, для всебічного інформування держав про їхні поточні зобов'язання згідно із міжнародним гуманітарним правом, міжнародним правом прав людини та резолюціями Ради Безпеки ООН, які формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», можна також знайти в Посібнику про зобов'язання держави щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, розробленого Фондом Др. Дениса Муквеге в рамках ініціативи «Червона Лінія»²³⁹.



²³⁷ United Nations. General Assembly Distr.: General. 21 March 2006. Sixtieth session. Agenda item 71 (a). Resolution adopted by the General Assembly on 16 December 2005. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2021-08/N0549642.pdf>

²³⁸ Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки та оборони. Київ, 2017. 320 с. URL: <https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine/386426?download=true>

²³⁹ Посібник у про зобов'язання держави щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. URL: <https://www.endcrsv.org/uk/guidebook/%d0%b2%d1%81%d1%82%d1%83%d0%bf/>

3.4. Правові засади реагування на СНПК, здійснення превентивної роботи та надання допомоги постраждалим

У 2024 році в українське законодавство було внесено істотні зміни, які стосуються визначення поняття «сексуальне насильство, пов'язане із збройною агресією Російської Федерації проти України». Так було реалізовано зобов'язання України щодо перегляду та гармонізації національного законодавства з метою його приведення відповідно до міжнародних стандартів, підвищення ефективності послуг, які надаються постраждалим особам.



У зв'язку з ратифікацією Україною Римського статуту Міжнародного кримінального суду було внесено зміни до Кримінального кодексу України (ККУ). З моменту набрання чинності цих змін, вчинення в межах широкомасштабного або систематичного нападу на цивільне населення зґвалтувань, сексуальної експлуатації, примушування до зайняття проституцією, примусової вагітності, примусової стерилізації або будь-яких інших форм сексуального насильства кваліфікується за частиною першою ст. 442-1 «Злочини проти людяності» ККУ (до цього стаття з таким окремо виділеним складом злочину була відсутня і при кваліфікації випадків СНПК правоохоронці використовували ст. 438 ККУ «Порушення законів та звичаїв війни»).

Так само ухвалений 20.11.2024 року Закон України «Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій», набрання чинності якого відбулося 18.06.2025 року, унормовує правовий статус осіб, постраждалих від СНПК та правові основи надання їм невідкладних проміжних репарацій. Фактично ухвалений Закон запроваджує довгоочікуваний суспільством позасудовий механізм підтримки людей, які постраждали від такого насильства – передбачені медична, психологічна, соціальна допомога та фінансова компенсація²⁴⁰. В Уряді передбачається створення спеціальної комісії, що розглядатиме відповідні заявки



²⁴⁰ Про правовий і соціальний захист осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання їм невідкладних проміжних репарацій: Закон України від 20.11.2024 № 4067-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4067-20#Text>

від постраждалих або їх представників/представниць. Такий механізм розроблено на основі досвіду Пілотного проєкту з невідкладних проміжних репарацій з урахуванням факту, що не всі постраждалі готові говорити про пережите насильство, звертатися до правоохоронних органів, але все ж фіксація інформації про злочини має бути забезпечена.

Закон України «Про облік інформації про шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичних осіб внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України», прийнятий 20.11.2024 року, передбачає створення Системи обліку інформації про шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичних осіб внаслідок агресії російської федерації проти України.

У Системі обліку буде зібрано інформацію про:

- постраждалих осіб, особистим немайновим правам яких завдано шкоди внаслідок: смерті; зникнення особи безвісти; залишення дитини без піклування батьків; травми чи ушкодження здоров'я; **сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом**; катування, ув'язнення, полону; торгівлю людьми; примусової праці; примусового переміщення, депортації, викрадення, евакуації; втрати доступу до медичної допомоги, медичних послуг, соціальних послуг, освітніх послуг тощо;
- завдану шкоду;
- заходи для підтримки постраждалих осіб та обсяг видатків державного та місцевих бюджетів, бюджетів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, здійснених для їхнього вжиття.

Інформація включатиметься до Системи обліку для надання постраждалим особам інформації про завдану їм шкоду, яка консолідована в Системі з інших публічних електронних реєстрів та інформаційних систем, яку вони можуть використати, зокрема, з метою захисту своїх прав та законних інтересів у визначений законодавством України спосіб, а також для визначення необхідних видів та обсягів заходів підтримки постраждалих осіб та особливостей їх надання.

Акумуляування інформації про постраждалих осіб, завдану шкоду забезпечить можливість подальшого звернення громадян і держави до міжнародного компенсаційного механізму та міжнародних судових органів.

Цей Закон сприяє захисту прав осіб, постраждалих від СНПК, зокрема, у частині:

- можливостей отримання постраждалими особами паралельних виплат за рахунок міжнародної технічної, поворотної чи безповоротної фінансової допомоги міжнародних організацій;
- уточнення видів відшкодування шкоди життю та здоров'ю – визначення заходів підтримки постраждалих осіб (зокрема «невідкладні проміжні репараційні заходи»);
- утворення Системи обліку інформації про шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичних осіб внаслідок агресії Російської Федерації проти України, де буде обліковуватися також і шкода, завдана сексуальним насильством, пов'язаним з конфліктом²⁴¹.



Рамкова програма співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом

3 травня 2022 р. Спеціальна представниця Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах конфлікту Праміла Паттен та Віцепрем'єрміністерка з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України Ольга Стефанішина (2020-2025) підписали Рамкову програму співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії СНПК (далі – Рамкова програма). Рамкова програма спрямована на створення цілісного підходу до реагування на випадки СНПК на державному та локальному рівнях і становить міжнародне правове підґрунтя формування державної політики протидії СНПК та надання допомоги постраждалим вій цього злочину²⁴². Цей документ базується на принципах і стандартах, сформульованих у перелічених вище резолюціях та інших міжнародних документах, розвиваючи та конкретизуючи їх. Рамкова програма включає завдання, об'єднані в п'ять напрямів:



- 1) відстеження торгівлі людьми для сексуальної експлуатації в умовах конфлікту;

²⁴¹ Про облік інформації про шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичних осіб внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України: Закон України від 20.11.2024 № 4071-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4071-IX#Text>

²⁴² Framework of Cooperation between the Government of Ukraine and the United Nations on the Prevention and Response to Conflict-Related Sexual Violence. URL: https://www.stoprapenow.org/wp-content/uploads/2022/05/20220503-FoC_Ukraine_SIGNED.pdf?fbclid=IwAR3aQLVC4f8AOrPm0hrkJBFPuX41nOjugrX9tPT4wTdc3p13YJ6h3hRce4 .

- 2) надання комплексної допомоги особам, які постраждали від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом;
- 3) доступ до правосуддя та притягнення до відповідальності;
- 4) **посилення спроможності сектору безпеки і оборони з попередження СНПК;**
- 5) репарації та компенсації.

Тож тематику реагування СБОУ на СНПК виділено в Рамковій програмі окремо, що накладає відповідальність на інститути сектору безпеки і оборони щодо її реалізації.

Наскрізними для Рамкової програми є такі важливі теми: формування та реалізація державної політики на основі здійснення консультацій з постраждалими особами; посилення спроможності фахівців всіх відповідальних суб'єктів шляхом розроблення, проведення тренінгів та навчань, зокрема щодо травмо-інформованого підходу; інформування суспільства; надання допомоги і довгострокової підтримки постраждалим особам; організація роботи на основі взаємодії Уряду з міжнародними та громадськими організаціями.

Положення Рамкової програми співробітництва знайшли відображення в оновленому Національному плані дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року²⁴³, а також у Державній цільовій соціальній програмі протидії торгівлі людьми на період до 2025 року²⁴⁴. У 2025 році Уряд спільно з громадськими організаціями та міжнародними партнерами розпочав роботу над третім НПД 1325.

Для забезпечення координації роботи суб'єктів протидії СНПК та надання допомоги постраждалим, а також налагодження дієвої взаємодії з міжнародними партнерами в рамках виконання Рамкової програми в серпні 2022 р. розроблено Імплементаційний план (схвалено 15 вересня 2022 р. рішенням Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків²⁴⁵). План містить заходи відповідно до напрямів



²⁴³ Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

²⁴⁴ Державна цільова соціальна програма протидії торгівлі людьми на період до 2025 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.06.2023 р. № 496-р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/496-2023-%D1%80#Text>

²⁴⁵ Протокол 7 тематичного засідання Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://cutt.ly/u4RIPb8>.

Рамкової програми і є важливим координаційним інструментом формування та реалізації державної політики в протидії СНПК, допомагаючи налагодити співпрацю між різними суб'єктами та уникати прогалин та дублювання їхньої діяльності. Окремий розділ Плану спрямований на посилення спроможності всіх складових СБОУ.

Текст документа можна завантажити за посиланням²⁴⁶.

До виконавців Плану входять такі інститути СБОУ: Міністерство внутрішніх справ, Міністерство оборони України, Служба безпеки України, Національна поліція України, Національна гвардія України, Адміністрація державної прикордонної служби, Державна міграційна служба, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Офіс Генерального прокурора, Збройні Сили України (Генеральний штаб Збройних Сил України).

У жовтні 2022 року Офіс Генпрокурора презентував Стратегію забезпечення підходу, орієнтованого на постраждалих та свідків, для ведення справ щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (далі – Стратегія), яку було розроблено спільно з міжнародними правниками та громадськими організаціями. Стратегія спрямована не лише на збільшення ефективності кримінальних переслідувань, але й на поліпшення доступу до правосуддя для осіб, що постраждали від СНПК, забезпечення їх ефективними заходами захисту та підтримки.

Відповідно до Стратегії Офіс Генерального прокурора забезпечує співпрацю з організаціями громадянського суспільства щодо документування воєнних злочинів, обміну інформацією і використання доказів в Україні, міжнародних судах та спеціальних трибуналах у разі їх створення. Така координація зусиль із документування впливає на ефективність ведення справ щодо СНПК, а також унеможливорює повторну травматизацію потерпілих і свідків.

Упроваджуючи в практику прийняту Стратегію, Офіс Генпрокурора підписав Меморандуми про співпрацю з деякими громадськими та міжнародними організаціями, які надають допомогу постраждалим від СНПК, зокрема з Міжнародною асоціацією адвокатів (ІВА), Глобальним фондом допомоги тим, хто пережив насильство та іншими.

²⁴⁶ План реалізації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом. URL: <https://wicc.net.ua/media/plan-realizaciyi-ramkovoyi-programi-spivrobotnictva-2026-2027.pdf>

Стратегічний план реалізації повноважень прокуратури у сфері кримінального переслідування за сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом:



Глобальний кодекс поведінки щодо збору та використання інформації про систематичне сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом від 13.04.2022 (Кодекс Мурад):



Міжнародний протокол із документування та розслідування сексуального насильства у конфлікті 2017 року:



Пам'ятки з розслідування СНПК:



3.5. Посилення інституційної спроможності, координація політики суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом

Державна політика в будь-якій сфері передбачає наявність координаційних механізмів та інструментів. Координація виконання Рамкової програми здійснюється Комісією з питань координації взаємодії органів виконавчої влади із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (далі – Комісія) (створено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 2 вересня 2020 р. № 784), а також *Міжвідомчою робочою групою з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному зі збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим* (далі — МРГ), яка створена рішенням Комісії 25 травня 2022 р.²⁴⁷ для здійснення взаємодії суб'єктів з впровадження Рамкової програми як дорадчий орган при Комісії.



До складу МРГ увійшли: народні депутати/депутатки та/або їх помічники/помічниці, представники/представниці офісу Спеціальної представниці Генерального секретаря ООН з питань протидії сексуальному насильству в конфліктах, Апарату Урядового уповноваженого з питань гендерної політики, Служби Віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, структурних підрозділів Секретаріату Кабінету Міністрів України, дотичних міністерств, Офісу Генерального прокурора, Служби безпеки України, Нацсоцслужби, Уповноваженого Верховної Ради з прав людини та його Секретаріату, Державної установи «Урядовий контактний центр», Координаційного центру з надання безоплатної правової допомоги, міжнародних та громадських організацій, науково-педагогічних та аналітичних центрів, а також науковці. Серед виконавців Імплементативного плану є: Міністерство внутрішніх справ України; Міністерство оборони України; Міністерство у справах ветеранів; Офіс Генерального прокурора; Служба безпеки України; Державна митна служба; Державна служба України з надзвичайних ситуацій; Адміністрація Державної прикордонної служби;

²⁴⁷ Протокол Комісії з питань координації взаємодії органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <https://cutt.ly/k4cbB2K>.

Генеральний штаб Збройних Сил України; Головне управління Національної гвардії України; Національна академія Служби безпеки України; Тренінговий центр прокурорів України.

Станом на вересень 2024 р. в складі МРГ 164 учасників/учасниць з 74 установ та організацій, що здійснюють роботу з протидії СНПК та надання допомоги постраждалим, і є основними суб'єктами формування та реалізації державної політики в цій сфері. Головою МРГ є Урядова уповноважена з питань гендерної політики. Інформацію про склад МРГ можна знайти за посиланням:



Стратегічна співпраця урядових структур з громадськими організаціями є визнаним стандартом на міжнародному та національному рівні. До складу МРГ входять такі організації, як Мережа жінок, які постраждали від сексуального насильства «SEMA-Україна», Інформаційно-консультативний жіночий центр, Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем», громадська організація (ГО) «Ла Страда-Україна», ГО «Інноваційні соціальні рішення», Фонд доктора Деніса Муквеге, Глобальний фонд допомоги постраждалим від СНПК, Національна асоціація адвокатів України, «PROTECT», The Redress Trust, «Українська Гельсінська спілка з прав людини», «Українська фундація громадського здоров'я», «Український Жіночий Фонд», «Східноукраїнський центр громадських ініціатив», «ОПОРА», «Блакитний птах», Проект стабілізації поліції, Truth Hounds, Ресурсний центр недержавних організацій, «UA Experts», All Survivors Project та інші. Оскільки в цій сфері працює значно більше громадських організацій, актуальним завданням розвитку державної політики з реагування на СНПК є розширення співпраці з громадськими організаціями, зокрема на регіональному рівні, чому допомагає взаємодія з Коаліціями 1325 «Жінки, мир, безпека», які створені і діють в усіх областях за підтримки Українського Жіночого Фонду (включаючи тимчасово окуповану Автономну Республіку Крим). Інформацію про діяльність цих організацій відображено в щорічних звітах про виконання Імплементативного плану. Вона є важливою для встановлення контактів та отримання консультацій, під час проведення спільних заходів чи надання допомоги постраждалим. Також дізнатися про їх роботу та встановити співпрацю можна через представників/представниць структур СБОУ в МРГ.

До МРГ входять представники/представниці низки міжнародних організацій: Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), Моніторингової місії ООН з прав людини, Фонду народонаселення ООН (ФН ООН), Представництва ООН Жінки, Міжнародна організація з міграції (МОМ), ЮНІСЕФ, Консультативної місії ЄС, Ради Європи та ін. Окремо потрібно відзначити налагодження співпраці з Офісом Спецпредставниці Генерального секретаря ООН з питань протидії сексуальному насильству в умовах конфліктів. З одного боку, така співпраця дає можливість отримувати необхідні експертні висновки та рекомендації, з іншого, – інформацію про ситуацію в Україні, діяльність Уряду, здійснювати консультації з постраждалими тощо.

Підтримка постраждалих від СНПК та їх повернення до повноцінного життя (разом із забезпеченням справедливості та покаранням російських злочинців) є основною метою реалізації політики Уряду України, а також проєктів та програм, які реалізуються за підтримки донорів. Постраждалі від СНПК – це і чоловіки, і жінки, входять до різних підгруп МРГ, Наглядової ради проєкту з невідкладних проміжних репарацій, експертних та робочих груп з розроблення та реалізації проєктів (зокрема, законодавчих та інформаційних, формування реабілітаційних програм, адвокації).

Організаційними формами роботи МРГ є підготовка та проведення засідань, робота у форматі підгруп відповідно до напрямів Імплементаційного плану, участь у тематичних робочих групах, проведення відповідних тематичних та інформаційних заходів, підготовка рекомендацій та аналітичних матеріалів. За результатами роботи в 2022 – 2024 рр. МРГ підготувала Підсумковий документ за результатами виконання Імплементаційного плану на виконання Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом 2022 р. – березень 2023 р.²⁴⁸ та Підсумковий документ за результатами виконання Імплементаційного плану на виконання Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, 2023 р.²⁴⁹



²⁴⁸ Підсумковий документ за результатами виконання Імплементаційного плану на виконання Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом 2022 р. – березень 2023 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/uploaded-files/UN-UKRAINE-ua-no-QR.pdf>

²⁴⁹ Підсумковий документ за результатами виконання Імплементаційного плану на виконання Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, 2023 р. URL: https://drive.google.com/file/d/1JAlixY3eW_GVxt0RSF0NSxhHIRpfAIp/view

Підгрупи в рамках МРГ:

1. Відстеження торгівлі людьми з метою сексуальної експлуатації в умовах конфлікту.
2. Надання комплексної допомоги особам, які постраждали від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом.
3. Доступ до правосуддя та притягнення до відповідальності.
4. Посилення спроможності СБОУ в запобіганні та протидії СНПК.
5. Репарації та компенсації.

Значна частина діяльності Уряду, державних структур та органів місцевого самоврядування відбувається у співпраці та за фінансової підтримки міжнародних донорів, зокрема:



Проект Агенцій ООН «Об'єднані дії для посилення спроможностей постраждалих від СНПК»:

«Спільна програма для України з питань СНПК» (грудень 2023 р.- травень 2025 р., партнери – ПРООН, ООН Жінки, ФНООН, Офіс Спеціальної представниці Генерального секретаря ООН з питань сексуального насильства в умовах конфліктів:



3.6. Зобов'язання сектору безпеки і оборони України з реагування на сексуальне насильство, пов'язане зі збройною агресією росії проти України, та надання допомоги постраждалим



Політика НАТО з реагування на СНПК

Резолюція Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та її сестринські резолюції, які спрямовані на протидію сексуальному насильству під час конфліктів, поширюються і на держави-членкині НАТО та закладають основи

для залучення жінок до прийняття рішень і збільшення їх представництва в секторі безпеки та оборони. У збройних силах країн Альянсу в середньому 12,5 % жінок. При цьому наявна велика розбіжність у відсотковому співвідношенні жінок і чоловіків у збройних силах різних країн. Наприклад, частка жінок у Збройних силах Угорщини становить 19,7 %, саме тоді, коли в Збройних силах Туреччини – лише 0,4 %²⁵⁰.

Оскільки цивільне населення під час конфліктів є об'єктом цілеспрямованого насильства, до обов'язку осіб, які мають мандат на захист, внесено обов'язок запобігати і реагувати на сексуальне насильство. Він прописаний в керівних документах НАТО (зокрема, у Військовій інструкції із запобігання і реагування на сексуальне і гендерне насильство, пов'язане з конфліктом, прийнятій в червні 2015 року) і свідчить про велике значення, яке надається ролі НАТО в захисті цивільного населення від фізичного насильства, спричиненого конфліктом, або загрози такого насильства.

Відповідно до Політики НАТО щодо захисту цивільних ²⁵¹, ухваленої в липні 2016 року, проведення військових операцій повинне передбачати низку заходів, зокрема включно із застосуванням летальної сили, для запобігання ситуаціям і реагування в разі їх виникнення, коли цивільні страждають від фізичного насильства. У документі зазначається, що захист цивільного населення відповідає всім трьом основним завданням НАТО: урегулюванню криз, колективній обороні та спільній безпеці. Отже, через інструкцію захищати

²⁵⁰ 2021 SUMMARY OF THE NATIONAL REPORTS The NATO. Committee on Gender Perspective OF NATO MEMBER AND PARTNER NATIONS. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2024/5/pdf/2021-nccgp-summary.pdf

²⁵¹ Політики НАТО щодо захисту цивільних https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_133945.htm

цивільних від фізичного насильства війська, які беруть участь в операціях НАТО, сьогодні мають пряме завдання протидіяти сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом.

Захист цивільних від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, – це комплексне питання, яке вимагає взаємодії військових, поліції і цивільних учасників/учасниць процесу, інакше він не буде дієвим. Кожен з елементів відіграє в боротьбі проти сексуального насильства під час конфлікту свою важливу й унікальну роль, яку повинні добре розуміти всі.

Політика НАТО щодо реалізації порядку денного «Жінки. Мир. Безпека» розкрита в першому розділі Посібника.

Зобов'язання інституцій сектору безпеки і оборони України в рамках підгрупи 4 «Посилення спроможності сектору безпеки і оборони з попередження та протидії СНПК»

Посилення спроможності сектору безпеки і оборони є одним з напрямів Рамкової програми співробітництва між Урядом України та системою ООН з реалізації Імплементативного плану, координація якого забезпечується МРГ²⁵².



Ключовими завданнями цього напрямку визначено: зміцнення механізму запобігання сексуальному насильству в СБОУ, зокрема за допомогою дисциплінарних механізмів; дотримання військовослужбовцями/військовослужбовицями та особовим складом ЗСУ норм міжнародного гуманітарного права щодо захисту від СНПК та запобігання йому; включення підходів, орієнтованих на постраждалих, у роботу суб'єктів документування та розслідування злочинів проти статевої свободи та недоторканості в умовах конфлікту; навчання працівників/працівниць СБОУ щодо запобігання та протидії СНПК й надання допомоги постраждалим, зокрема персоналу таборів/місць для утримання військовополонених; ознайомлення співробітників/співробітниць СБОУ з питаннями попередження та реагування на СНПК.

Зміцнення потенціалу сектору безпеки і оборони щодо запобігання сексуальному насильству досягається шляхом розробки конкретних планів дій для військових,

²⁵² Моніторинг участі інституцій сектору безпеки та оборони України у реалізації Рамкової програми співробітництва між Урядом України та ООН щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом/К.Левченко, Г. Жуковська, А. Досич, 2023, С. 209 – 215. URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/handle/123456789/1602> с. 209-215

поліції, прикордонників та інших національних сил безпеки та оборони; впровадженням «політики нульової толерантності» до сексуального насильства; виданням наказів командування про заборону таких злочинів і встановлення відповідних примусових і дисциплінарних процедур; навчання військових на всіх рівнях, зокрема посадових осіб військової юстиції²⁵³.

Питання, яке потребує вирішення, – це посилення діяльності СБОУ на регіональному рівні і включення його представників/представниць до консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, які діють на регіональному рівні.

Діяльність різних складових СБОУ з протидії СНПК

У 2023 – 2024 роках робота концентрувалася на підвищенні обізнаності особового складу та здійсненні інформаційних кампаній. Міністерством оборони України серед військовослужбовців/військовослужбовиць ЗСУ розповсюджено інформацію про МГП, правила ведення війни, сексуальне насильство, захист дітей, завдяки чому підвищено обізнаність персоналу з МГП, зокрема злочинів СНПК та спеціального захисту жінок і дітей.

Особи, які пережили та стали свідками СНПК, є дуже вразливими та мають отримати комплексні послуги на додаток до доступу до правосуддя. За ініціативи МВС та дорученням Голови Національної поліції створено міжвідомчі мобільні робочі групи з поліцейських (працівники/працівниці превентивних, ювенальних, слідчих підрозділів та психологи/психологині) для ефективної комунікації з населенням та інформування постраждалих від насильницьких дій на деокупованих територіях Київської, Чернігівської, Сумської, Харківської, Донецької та Херсонської областей з метою сприяння надання їм комплексної допомоги, а також реагування на випадки СНПК. Під час відпрацювання деокупованих територій та проведення спільних дій поліцейськими, прокурорами/прокурорками, представниками/представницями медичних закладів та соціальних служб у разі необхідності залучаються представники/представниці громадських та міжнародних організацій, волонтери/волонтерки для надання додаткової необхідної допомоги постраждалим. Міністерство внутрішніх справ спільно з Національною поліцією України розробили єдиний Алгоритм дій для прокурорів/прокуророк,

²⁵³ Левченко К. Вітальне слово. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи: тези IV Міжнародна науково-практична конференції (Хмельницький, 18 травня 2023 року). Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2023. С. 15 https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1602/1/%d0%9d%d0%90%d0%94%d0%9f%d0%a1%d0%a3_18.05.2023.pdf

поліцейських, працівників/працівниць медичних закладів, соціальних служб, місцевого самоврядування на деокупованих територіях щодо меж відповідальності кожного органу під час виявлення, реагування, документування та надання комплексної допомоги постраждалим особам від СНПК. Метою Алгоритму дій є визначення меж відповідальності, повноважень та узгодженості дій під час взаємодії поліцейських, прокурорів/прокуророк, працівників/працівниць закладів охорони здоров'я, соціальних служб у сфері виявлення, фіксації, документування та реагування на злочини, пов'язані із сексуальним насильством в умовах війни.

У 2018 році Національна академія Державної прикордонної служби України започаткувала і щорічно підтримує традицію проведення Міжнародних науково-практичних конференцій з питань формування та реалізації гендерної політики в СБОУ. У 2024 році увагу учасників та учасниць значною мірою було приділено тематиці реагування СБОУ на СНПК. Матеріали конференції можна знайти за посиланням²⁵⁴.



Експерти/експертки проєкту «Вистоїмо разом. Вдосконалення системи підтримки постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з війною» розробили та поширили інформаційні матеріали за тематикою СНПК для юристів/юристок та постраждалих від СНПК щодо форм репарацій та способів їх отримання постраждалими від СНПК.



МВС у партнерстві з Асоціацією жінок-юристок України «Юрфем» та ПРООН ініційовано, розроблено програму та проведено тренінги для прокурорів/прокуророк, слідчих Національної поліції та адвокатів/адвокаток, що відповідно до функціональних обов'язків проводять розслідування злочинів СНПК, на теми «Ідентифікація та надання допомоги постраждалим від воєнних злочинів на прикладі справ СНПК», «Розслідування злочинів сексуального насильства, пов'язаних із конфліктом, відповідно до міжнародного права».

²⁵⁴ Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи: тези IV Міжнародна науково-практична конференції (Хмельницький, 18 травня 2023 року). Хмельницький: Видавництво НАДПСУ, 2023. 418 с. URL: https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1602/1/%d0%9d%d0%90%d0%94%d0%9f%d0%a1%d0%a3_18.05.2023.pdf

МОУ протягом 2023 року за допомогою проєкту «Право знати» серед військовослужбовців/військовослужбовиць ЗСУ розповсюдило інформацію про МГП, правила ведення війни, сексуальне насильство, захист дітей. Особовий склад має можливість переглянути відеоматеріали, швидко і доступно отримати інформацію про закони та звичаї війни в будь-який зручний час.



Відеоматеріали розміщені українською мовою за посиланнями:



Фільм 1



Фільм 2



Фільм 3

Отже, підвищено обізнаність персоналу з МГП, зокрема злочинів СНПК та спеціального захисту жінок і дітей.

МОУ спільно з проєктом PROTECT розроблено та розповсюджено в структурних підрозділах МОУ та Генерального штабу ЗСУ, органах військового управління, а також розміщено на офіційному вебсайті МОУ Пам'ятку військовослужбовця щодо взаємодії з цивільними особами, постраждалими від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Це практичний інструмент, який містить основну інформацію про СНПК як порушення норм міжнародного гуманітарного права, а також базові правила поведінки з постраждалими та перенаправлення їх до уповноважених органів для отримання допомоги.



У рамках інформаційної та освітньої роботи з військовослужбовцями/військовослужбовицями та працівниками/працівницями МОУ з питань протидії СНПК та застосування підходу, орієнтованого на постраждалих, МОУ:

- спільно з проєктом PROTECT розроблено та розповсюджено в структурних підрозділах МОУ та Генерального штабу ЗСУ, органах військового управління, а також розміщено на офіційному вебсайті Мініборони Пам'ятку військовослужбовця щодо взаємодії з цивільними особами, постраждалими від сексуального насильства пов'язаного з



конфліктом²⁵⁵. Це практичний інструмент, який містить основну інформацію про СНПК як порушення норм міжнародного гуманітарного права, а також базові правила поведінки з постраждалими та перенаправлення їх до уповноважених органів для отримання допомоги;

- підготовлено збірник «Основні документи міжнародного гуманітарного права». Це спеціальний інструктивний матеріал щодо запобігання та протидії СНПК, у якому окреслені основні документи з МГП, викладено їх ключові положення та надано практичні рекомендації щодо їх врахування. Це своєрідний дороговказ для військовослужбовців Збройних Сил України з питань дотримання законів та звичаїв ведення війни²⁵⁶.

Протягом квітня – травня 2023 року для особового складу Національної поліції у співпраці з ООН Жінки та DCAF, Інформаційно-консультативним жіночим центром проведено 5 офлайн тренінгів на тему «Виявлення, реагування та документування випадків сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, з урахуванням підходу, орієнтованого на постраждалих». Учасники/учасниці ознайомилися з нормами міжнародного права та протоколами щодо належного реагування на випадки СНПК, відпрацювали алгоритми взаємодії та механізми координації між суб'єктами реагування та надання допомоги постраждалим від СНПК з урахуванням підходу, орієнтованого на постраждалих, підвищили обізнаність щодо видів, форм, механізмів надання допомоги постраждалим від СНПК, правил та принципів комунікації з такими особами.



Офісом Генерального прокурора у співпраці з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики, Тренінговим центром прокурорів, МВС, Національною поліцією, проєктом PROTECT та Офісом Ради Європи оновлено Пам'ятку щодо особливостей розслідування фактів сексуального насильства в умовах збройного конфлікту (далі – Пам'ятка). Вона містить перелік конкретних видів правопорушень, які вважаються СНПК, а також перелік питань щодо

²⁵⁵ ПАМ'ЯТКА щодо взаємодії з цивільними особами, постраждалими від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. URL: https://www.mil.gov.ua/content/pdf/PROTECT-memo-UK.pdf?fbclid=IwY2xjawlYbl9leHRuA2FlbQlXMAABHTDegNDILtgLo3xfNrzkXo-rWjM7_4hNV-iDoQVFgjNxfIw0AKPkDn2emQ_aem_EF8lJBbcgS8MlhiMpFeSbw

²⁵⁶ Основні документи міжнародного гуманітарного права: зб. документів / укл. Робочою групою щодо виконання норм міжнародного гуманітарного права та участі у наданні правових послуг Сил територіальної оборони ЗСУ та ГО «Українська правова консультативна група». Київ; Одеса: Фенікс, 2023. 388 с. URL: https://sprotyvg7.com.ua/wp-content/uploads/2023/03/doc_2023-03-16_23-20-56.pdf?fbclid=IwAR01g0jGNaQyuUxIhWj_es-5vx6zztSjtMTF8FAYW6OVVRyLoPHBPnN14S8

особливостей допиту потерпілих/свідків про факти сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом. Завдяки спільній її розробці міжнародними та національними експертами/експертками, а також безпосередніми практиками, які залучені до розслідування СНПК, Пам'ятка допомагає впровадити єдині підходи, зокрема в частині проведення такої слідчої дії, як допит потерпілих і свідків.



Для підвищення обізнаності персоналу СБУ щодо запобігання та протидії СНПК Національною академією Служби безпеки України у співпраці з Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики та Інформаційно-консультативним жіночим центром розроблено та впроваджено в освітній процес «Методичні рекомендації щодо поводження із постраждалими від сексуального насильства внаслідок воєнної агресії РФ в Україні під час проведення стабілізаційних заходів та слідчих дій»²⁵⁷. Удосконалення освітнього процесу дозволило здобувачам/здобувачкам освіти та співробітникам/співробітницям СБУ набути теоретичних знань про належне реагування на випадки СНПК із застосуванням чутливого до потерпілих механізму притягнення до відповідальності за злочини СНПК, покращити обізнаність щодо міжнародних та вітчизняних правових норм у частині відповідальності за СНПК, а також сформувані навички надання допомоги та захисту з використанням принципів комунікації, орієнтованих на постраждалих. У рамках проекту «Вистоїмо разом. Вдосконалення системи підтримки постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного з війною» підготовлено дві книги «Україна не мовчить. Хроніка протидії сексуальному насильству 2022 – 2024» та «СНПК – злочин без терміну давності».

Книга «Україна не мовчить»²⁵⁸²⁵⁹ складається з 25-ти інтерв'ю представників/представниць Уряду, міжнародних та громадських організацій та постраждалих, українських та зарубіжних експертів/експерток, у якій йдеться про набутий досвід протидії та надання допомоги постраждалим. Книга доступна українською та англійською мовами:

²⁵⁷ <https://wicc.net.ua/post/metodychni-rekomendatsiyi-schodo-povodzhennya-iz-postrazhdalymy-vid-snpk>

²⁵⁸ Україна не мовчить (англійська). URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/book_ukraine-is-not-silent.pdf

²⁵⁹ Україна не мовчить (українська). URL: https://uwf.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/kniga_ukra%D1%97na_ne_movchit.pdf



Українською мовою



Англійською мовою

Книга «СНПК – воєнний злочин без терміну давності»²⁶⁰ розповідає про успішні проєкти допомоги постраждалим від СНПК, зокрема про виплату невідкладних проміжних репарацій. Книга орієнтована на широке коло читачів, а водночас буде корисною для тих, хто безпосередньо займається цією проблематикою: державним службовцям/службовицям, посадовцям/посадовицям місцевих органів влади, працівникам/працівницям соціальних служб, правоохоронних органів, представникам/представницям неурядових організацій, науковцям/науковицям.



Національною академією Служби безпеки України спільно з Молодіжним центром Атлантичної Ради України і Командуванням Сухопутних війсь ЗСУ підготовлено серію фільмів «Сексуальні злочини армії РФ в Україні»²⁶¹. Фільми базуються на свідченнях осіб, які постраждали, очевидців/очевидиць злочинів, представниць громадських організацій, які надавали допомогу постраждалим, поліцейських та військових.

²⁶⁰ <https://uwf.org.ua/snpk-voyennyj-zlochyn-bez-terminu-davnosti/>

²⁶¹

https://www.youtube.com/watch?v=XPcTk5dRhFU&ab_channel=%D0%A1%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8

https://www.youtube.com/watch?v=ljiNQXrleGA&ab_channel=%D0%A1%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8

https://www.youtube.com/watch?v=dKRrv9023kQ&ab_channel=%D0%A1%D1%83%D1%85%D0%BE%D0%BF%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D0%B2%D1%96%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8

Фільми варто використовувати на заняттях з теми. Їх можна знайти за посиланням:



Фільм 1



Фільм 2



Фільм 3

Формування компетенцій фахівців/фахівчинь СБОУ для протидії й запобігання скоєнню СНПК та етичній комунікації з постраждалими

Важливим завданням для всіх інституцій сектору безпеки і оборони України є заходи посилення фахового потенціалу фахівців/фахівчинь для ефективного реагування на випадки СНПК та допомоги постраждалим. Для того, щоб постраждалі не боялися говорити, могли отримувати допомогу, є необхідність зміни підходів у формуванні та реалізації політики – забезпеченні постраждало центристського підходу.

Постраждалоцентричний підхід має на меті розширити можливості постраждалих від СНПК шляхом надання пріоритету їхнім правам, безпеці, благополуччю, потребам та побажанням. Організації повинні забезпечити постраждалим доступ до відповідних, доступних та якісних послуг. Цей підхід є частиною холістичного підходу.

«Холістичний підхід до допомоги постраждалим фокусується на потребах постраждалих у повному обсязі, визнаючи, що ці потреби є взаємозалежними. У роботі з постраждалими від сексуального насильства, зокрема, очевидно, що для того, щоб тіло зцілилося, або щоб пацієнт відчував себе достатньо сильним, щоб перенести складну операцію, необхідно задовольнити психологічні потреби. Крім того, для повного психологічного зцілення необхідно зменшити занепокоєння щодо засобів до існування та фінансової безпеки. Аналогічним чином пошук справедливості та часто болісні процеси подання заяв до поліції та надання свідчень у суді для більшості постраждалих можливі лише за наявності

потужної мережі підтримки» – Фонд Муквеге «Цілісна допомога постраждалим від сексуального насильства в умовах конфлікту», 2019²⁶².

Підхід ґрунтується на переконанні, що всі компоненти підтримки постраждалих від насильства взаємопов'язані і повинні надаватися комплексно відповідно до потреб та інтересів. Холістичний підхід приділяє велику увагу взаємодії всіх структур підтримки та спроможності кожної з них надавати своєчасні та якісні послуги.

У червні 2007 року Політичний комітет Генерального секретаря схвалив «Дії ООН» як «критично важливу спільну загальносистемну ініціативу ООН, яка має спрямовувати адвокацію, розбудову знань, мобілізацію ресурсів та спільне програмування щодо сексуального насильства в умовах конфлікту». У всіх відповідних резолюціях, зокрема 1820 (2008), 1888 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2331 (2016) і 2467 (2019), Рада Безпеки ООН особливо підкреслює, що «Дії ООН» є важливим міжвідомчим координаційним форумом для боротьби з СНПК шляхом спільної адвокації, накопичення знань і розробки програм. Після прийняття останньої з цих резолюцій, новаторської Резолюції Ради Безпеки ООН 2467 (2019), «Дії ООН» розробили нову Стратегічну рамкову програму (2020 – 2025), у якій особлива увага приділяється комплексному підходу до СНПК, орієнтованому на постраждалих від насильства, з новим акцентом на запобігання СНПК, включаючи усунення його структурних першопричин²⁶³.

Потрібно відзначити, що сам термін поки не є загальновживаним. Поруч з ним можна зустріти близькі за контекстом терміни «травмоінформований підхід», «людиноцентричний підхід» тощо. Для роботи з постраждалими від СНПК та інших видів травмуючих подій, з досвіду організацій, які працюють з постраждалими, постраждалоцентричний підхід за змістом є найбільш відповідним. Використання терміна «потерпіло орієнтований підхід»²⁶⁴ має відношення до тих, хто мають статус потерпілих у кримінальному впровадженні і тому звужує цільову аудиторію, тому що частка тих, хто надали свідчення і отримали статус потерпілих, значно менша, ніж тих, хто постраждали.

²⁶² HANDBOOK HOLISTIC CARE FOR SURVIVORS OF SEXUAL VIOLENCE IN CONFLICT. URL: https://mukwegefoundation.org/wp-content/uploads/2019/07/Handbook-Care_for_SV_Survivors-ENG-screen.pdf

²⁶³ Постраждалоцентричний підхід у комунікації з постраждалими від СНПК: виклики та рішення. Інформаційно-консультативний жіночий центр. URL: <https://wicc.net.ua/post/postrazhdalotcentrychnyy-pidhid-u-komunikatsiyi-z-postrazhdalymy-vid-snpk-vyklyky-ta-rishennya>

²⁶⁴ Потерпіло орієнтований підхід. Репарації постраждалим від СНПК: підходи, орієнтовані на постраждалих. URL: <https://jurfemosvita.com/course-tag/%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BF%D1%96%D0%BB%D0%BE-%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%94%D0%BD%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B9-%D0%BF%D1%96%D0%B4%D1%85%D1%96%D0%B4/>

Робота над формуванням постраждалоцентричного підходу потребує системної роботи, а саме довгострокового планування, розробки освітніх програм, моніторингу ситуації з комунікації і надання послуг з постраждалими, регулярного оцінювання та внесення змін у процес підготовки, нормативно-правові акти тощо.

Одним із ключових виконавців завдань з розробки освітніх програм та проведення навчань є Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) та Вища школа публічного управління. Ним за участі представників/представниць інших центральних органів виконавчої влади, громадських і міжнародних організацій було розроблено типову загальну короткострокову програму підвищення кваліфікації «Виявлення і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, та надання допомоги постраждалим».



До реалізації цього напрямку роботи також залучено громадські та міжнародні організації, які демонструють сучасні моделі взаємодії для вирішення складних соціальних проблем.

Етичні принципи комунікації та співпраці із постраждалими від СНПК закладено в міжнародно визнаному документі – Кодексі Наді Мурад²⁶⁵. У ньому наведено наявні мінімальні стандарти безпечного, ефективного й етичного збирання та використання інформації про жертву або особу, яка пережила СНПК. Кодекс призначений для тих, хто документує, розслідує, повідомляє, досліджує, проводить моніторинг і здійснює інші види діяльності щодо збору та використання такої інформації. Кодекс має рекомендаційний характер.

Опанувати і використовувати в роботі принципи Кодексу Мурад допоможуть такі видання, присвячені цьому Кодексу та постраждалоцентричному підходу в роботі структур і комунікації з тими, хто пережив насильство.

1. Практичний коментар до Глобального кодексу поведінки для осіб, які збирають та використовують інформацію про систематичне СНПК²⁶⁶:



²⁶⁵ Кодекс Мурад / Murad Code. URL: <https://www.muradcode.com/uk/murad-code>

²⁶⁶ Практичний коментар до Глобального кодексу поведінки для осіб, які збирають та використовують інформацію про систематичне СНПК. URL: (https://wicc.net.ua/media/Murad_inside.pdf)

2. Постраждалоцентричний підхід у комунікації з постраждалими від СНПК: виклики та рішення²⁶⁷:



3. Кодекс Мурад / Murad Code:



4. Сулова О., Ненька А., Гончаренко Г., Чеховська М. Методичні рекомендації щодо поводження із постраждалими від сексуального насильства внаслідок воєнної агресії рф в Україні під час проведення стабілізаційних заходів та слідчих дій. Київ, 2023. 52 с.:



5. Цикл вебінарів з питань СНПК, які підготував Інформаційно-консультативний жіночий центр в рамках реалізації проєкту Stand Speak Rise Up!:



У формуванні постраждало центричного підходу необхідно розглядати реальні сценарії, зокрема і ті, які мають тенденції. Деякі з таких сценаріїв зібрані Інформаційно-консультативним жіночим центром в процесі проведення тренінгів, консультацій тощо.



²⁶⁷ Постраждалоцентричний підхід у комунікації з постраждалими від СНПК: виклики та рішення. URL: (https://wicc.net.ua/media/WEB_Booklet_on%20survivors%20centred%20approach_CRSV_UA.pdf)

Як зазначається в затверджених наказом Міністерства культури та інформаційної політики України від 16.06.2023 № 333 Методичних рекомендаціях з висвітлення в медіа гендерної рівності, запобігання насильству, проявам сексизму та гендерних стереотипів, повномасштабна війна Росії проти України виявила труднощі в етичному висвітленні в медіа випадків СНПК. Медіа, замість того, щоб говорити про проблему, радше фокусуються у своїх матеріалах на історіях потерпілих та тих стражданнях, які вони пережили. Такий підхід до підготовки медійних матеріалів є шкідливим для постраждалих від СНПК та призводить до повторної травматизації потерпілих, а також до замовчування проблеми.



Слід також звернути увагу на Протокол взаємодії з медіа (далі – Протокол), створений ГО «Сема Україна» – організацією, що об'єднує жінок в Україні, які пережили СНПК. Цей Протокол базується на порадах Media Engagement Protocol/ Dr.Denis Mukwege Foundation, українському досвіді загалом та, зокрема, на досвіді постраждалих від СНПК в Україні.

Поради, які містяться в Протоколі, можна знайти за посиланням:

Вони будуть корисними для фахівців та фахівчинь підрозділів у зв'язках із громадськістю, пресслужб тощо.

Протягом 2023 – 2024 рр. за підтримки Глобального фонду допомоги постраждалим від сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом (Global Survivors Fund), Фонду доктора Деніса Муквеге спільно з мережею жінок, постраждалих від СНПК «SEMA Україна», а також новоствореної організації чоловіків, що також постраждали від тортур та СНПК «Випускники» («Alumni») було напрацьовано механізм проведення безпечних та етичних консультацій з постраждалими від СНПК, спрямований на залучення постраждалих до процесів прийняття рішень і розроблення політики проміжних репарацій, що допомагає покращити механізми правового захисту та надання якісної постраждалоцентричної допомоги.



Аналіз звітних матеріалів та тренінгових програм, участь у заходах, присвячених питанням підвищення обізнаності та формування компетенцій фахівців/фахівчинь, дають підстави для узагальнення ключових викликів під час розроблення та впровадження тренінгів з різних аспектів тематики СНПК, якими є:

- відсутність достатнього рівня експертизи програм з урахуванням принципів комплексної допомоги як під час їх розроблення, так і під час проведення тренінгів;
- використання різної термінології щодо тематики СНПК, яка може не узгоджуватися між собою;
- формальне застосування підходу, орієнтованого на постраждалих;
- орієнтування на документування та розслідування випадків СНПК без достатнього фокусу на інші види допомоги, необхідної постраждалим згідно з комплексною моделлю допомоги;
- недолучення постраждалих до участі в розробленні та верифікації програм тренінгів, як наслідок – недотримання принципу «нічого для нас без нас»;
- відсутність процесу валідації розроблених програм і проведених тренінгів тощо.

Що потрібно робити, щоб враховувати існуючі виклики в роботі?

1. Спільні робочі наради, зустрічі представників/представниць різних складових СБОУ для забезпечення міжвідомчої взаємодії.
2. Проведення робочих заходів спільно з державними структурами та громадськими і міжнародними організаціями, які надають допомогу постраждалим.
3. Проведення зустрічей з організаціями, які об'єднують постраждалих від СНПК жінок і чоловіків, та постраждалими особами та їхніми представниками/представницями.

3.7. Ресурси для надання допомоги постраждалим

Надання допомоги особам, постраждалим від СНПК, здійснюється різними органами, зокрема через Центри допомоги врятованим, які працюють у 12 регіонах: Запоріжжі, Дніпрі, Києві, Кропивницькому, Львові, Мукачеві, Полтаві, Одесі, Сумах, Харкові, Херсоні і Чернівцях; мережу спеціалізованих служб підтримки, яка налічує 804



служби: 542 мобільних бригади; 47 притулків; 55 кризових кімнат; 46 денних центрів; 75 консультативних служб; 19 «гарячих ліній»; 20 інших закладів та установ.

У разі необхідності консультацій варто звертатися на «гарячі лінії»:

Урядову «гарячу лінію» з питань протидії торгівлі людьми, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та насильству стосовно дітей за коротким номером 1547;



Національну «гарячу лінію» з попередження домашнього насильства, торгівлі людьми та гендерної дискримінації ГО «Ла Страда-Україна» за номерами 116-123 або 0800-500-335.

Згідно з міжнародним правом, постраждалі від СНПК та інших злочинів (тортури) мають право на репарації за порушення прав людини та міжнародного гуманітарного права від держави, відповідальної за вчинення цих порушень. Тож у міжнародному праві існують підстави для сплати репарацій державі Україна з боку росії за її агресію, порушення територіальної цілісності України із застосуванням сили, а також за заподіяну шкоду відповідно до закону про відповідальність держави. В Україні в 2024 – 2025 роках Глобальним фондом допомоги постраждалим спільно з Урядом України реалізується програма невідкладних проміжних репарацій для постраждалих від СНПК. Отримати інформацію про цю програму можна, звернувшись на вказані вище «гарячі лінії».

ВИСНОВКИ

Державна політика протидії СНПК та надання допомоги постраждалим базується на принципах міжнародного права та національного законодавства, характеризується комплексністю, системністю, багаторівневістю та багатосуб'єктністю, взаємодією різних гілок державної влади, міжнародних та

громадських організацій, а також включенням до процесів розроблення та реалізації політики осіб, які пережили СНПК.

Втілюючи заходи в межах п'яти тематичних напрямів, визначених Рамковою програмою співробітництва у співпраці з громадськими організаціями та міжнародними партнерами, Уряд України заклав фундамент системи із запобігання та протидії сексуальному насильству під час війни, яка будується у співпраці з тими, хто постраждав від злочину за постраждалоцентричним підходом і сповідує принцип «нічого про нас без нас».



Серед питань, які потребують подальшого вирішення, – посилення міжвідомчої координації та взаємодії шляхом залучення осіб, які постраждали від СНПК без ретравматизації. Важливою є координація зусиль державних суб'єктів, міжнародних та громадських організацій зі збору та верифікації даних щодо постраждалих від СНПК, щоб порівнювати та обмінюватись інформацією з дотриманням інформованої згоди та прав постраждалих осіб.

Необхідним є й продовження роботи в контексті розвитку національного законодавства з метою унормування питань СНПК, репарацій, проміжних репарацій. Важливо посилити координацію та інформування про роботу в напрямі СНПК всіх державних інституцій, правоохоронних органів, міжнародних партнерів.

Рекомендації щодо посилення ролі сектору безпеки і оборони України в реалізації Рамкової програми:

1. Забезпечити співпрацю та координацію щодо підготовки змін до законодавства у сфері протидії СНПК.
2. Забезпечити проведення навчання представників/представниць СБОУ щодо особливостей етичного спілкування, недискримінаційного ставлення до постраждалих від СНПК і шляхів перенаправлення за допомогою.
3. Посилити інформаційну складову роботи з постраждалими від торгівлі людьми та сексуального насильства.
4. Об'єднати зусилля для подальшої роботи у створенні освітнього матеріалу та посилити роботу над організацією тренінгів для правоохоронних органів.

РОЗДІЛ IV

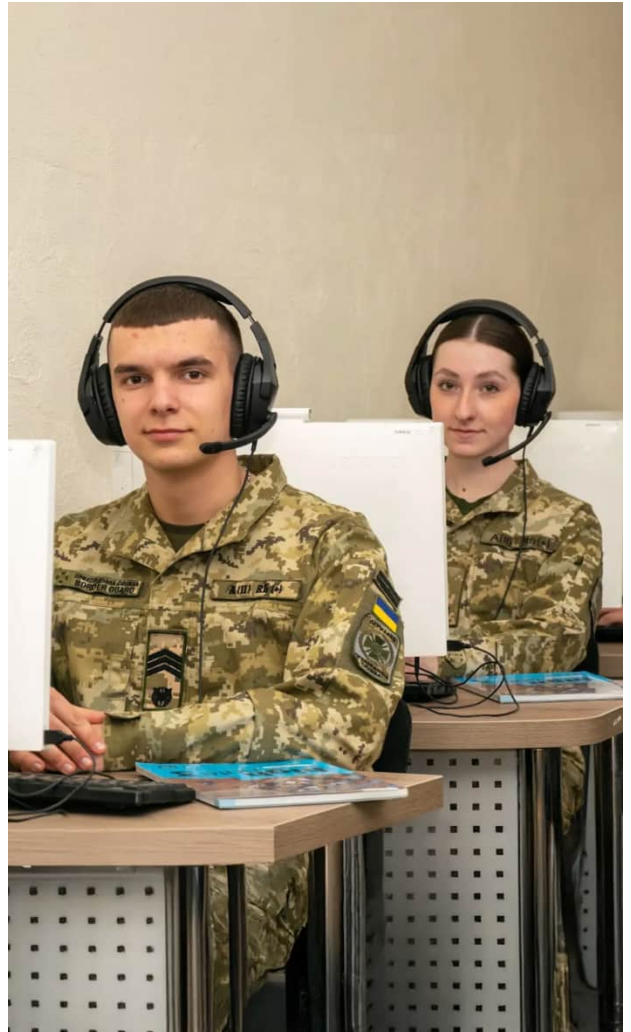
ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВІ КОМУНІКАЦІЇ

інституцій сектору безпеки
і оборони України



4.1. Гендерно чутлива мова

Гендерний мейнстрімінг як принцип формування та реалізації державної гендерної політики в Україні полягає в тому, що гендерна складова має враховуватися і впроваджуватися в будь-якій сфері державного управління. Це, зі свого боку, створює потребу у формуванні та реалізації галузевих гендерних політик, посилення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування гендерних компетенцій фахівців/фахівчинь усіх рівнів, зокрема в секторі безпеки і оборони України, що супроводжується розвитком та спеціалізацією гендерної терміносистеми, необхідністю здійснення гендерно чутливих комунікацій та застосування гендерно чутливої мови.



Визначення поняття «гендерно чутлива мова» міститься в низці підзаконних нормативно-правових актах, словниках та наукових публікаціях. *Гендерно чутлива мова* – «реалізація гендерної рівності в письмовій та усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими в мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги»²⁶⁸. Таке визначення надається в Глосарії і тезаурусі Європейського інституту із гендерної рівності.

У Методичних рекомендаціях щодо застосування гендерно чутливої мови, затверджених наказом Міністерства оборони України від 13 квітня 2024 року № 236, та Інформаційній пам'ятці щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій термін «гендерно чутлива мова» визначається як мова, «в якій відсутні прояви



²⁶⁸ Бабак, М. Ю., Давліканова, О. та ін. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності. С. 55

сексизму та в якій використовуються фемінітиви»²⁶⁹. Вона включає в себе використання слів та фраз, які виражають повагу до всіх осіб незалежно від їх статі чи гендерної ідентичності²⁷⁰.

Прийняття цих документів стало важливим кроком на шляху до впровадження гендерно чутливої мови не тільки в МОУ та ДСНС, але й в ЗСУ, Державній спеціальній службі транспорту, Головному управлінні розвідки (ГУР) МОУ.

У документах подаються визначення основних термінів: «гендерна асиметрія мови», «гендерні стереотипи», «мова ненависті», «мовний сексизм», «фемінітиви» тощо, – визначаються принципи гендерно чутливої мови, стратегії (механізми) її творення, надається перелік прийомів, які мають застосовуватися, щоб мова була гендерно чутливою. Попри значну схожість, зазначені вище документи нетотожні, тому варто ознайомитися і використовувати обидва.

Принципами застосування гендерно чутливої мови є: **рівність** – мовне спілкування повинне сприяти рівності, уникати дискримінаційних виразів або стереотипів, пов'язаних із статтю чи гендером; **інклюзивність** – мова має відображати різноманіття та бути включною для всіх, незалежно від статі та гендерної ідентичності; **видимість** – має забезпечити рівну видимість жінок та чоловіків у мові, уникаючи невидимості будь-якої групи²⁷¹²⁷².

Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови:

Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Методичних рекомендацій з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України» № 236/нм від 13.04.2024:



²⁶⁹ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови. С. 1.

²⁷⁰ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови. С. 2.

²⁷¹ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. С. 1.

²⁷² Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 6.

Чому застосування гендерно чутливої мови важливе?

- Застосування гендерно чутливої мови є:
- виявом справедливості і поваги до людини незалежно від статі, коли кожному називають ім'ям, яке їй належить та ідентифікує її за статтю;
- інструментом протидії сексизму та дискримінації;
- механізмом/інструментом реалізації принципу гендерної рівності: рівних прав та можливостей жінок і чоловіків – та умов для їх реалізації, а відтак – засобом зменшення або ліквідації дискримінації щодо жінок;
- способом уникнення гендерних стереотипів, пов'язаних з традиційними гендерними ролями;
- інструментом і засобом візуалізації жінок у різних сферах суспільного життя, що особливо важливо для тих сфер, де жінки недопредставлені, зокрема в СБОУ;
- важливим напрямом розвитку сучасної української мови;
- відображенням мовними засобами соціального розвитку держави, свідченням соціальних змін в українському суспільстві;
- способом поглиблення відмінностей між Україною та росією, де використання фемінітивів у російській мові визнано виявом екстремізму;
- інструментом гендерно чутливих комунікацій.
- Відповідно до Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи CM/Rec(2019)1 державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним, *сексизм* – це будь-яка дія, жести, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, практика чи поведінка, в основі яких – ідея, що особа чи група осіб є менш значущими, гіршими через їхню стать.



Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним:

Що означає використання гендерно чутливої мови?

Застосування гендерно чутливої мови виявляється не лише в коректному використанні гендерної термінології та фемінітивів, уникненні сексизму, а й формуванні гендерно чутливого дискурсу загалом. Методичне забезпечення цього процесу є важливим не лише для України, але й для інших країн з різними системами мови, а також для міжнародних організацій.



Для вирішення зазначеної проблеми Рада Європи підготувала *Рекомендації щодо використання мови як рушійної сили інклюзивності* (далі – Рекомендації), які спрямовані на те, щоб допомогти комунікувати в гендерно інклюзивній манері для «забезпечення більшої послідовності в застосуванні стратегій інклюзивної мови»²⁷³. Водночас вони є важливим джерелом стандартів та інформації для інших організацій, держав-членкинь та партнерів Ради Європи. Наразі ці Рекомендації доступні англійською та французькою мовами.



Відповідно до Рекомендацій використання гендерно інклюзивної мови означає, що потрібно говорити і писати так, щоб не виключати і не дискримінувати будь-яку особу за ознакою статі, гендера чи гендерної ідентичності, а також не увічнювати сексизм чи гендерні стереотипи.

Існує низка **стратегій**, за допомогою яких можна з більшою точністю відобразити рівність прав та можливостей жінок і чоловіків та які доцільно використовувати в СБОУ. Як зазначається в Рекомендаціях Ради Європи щодо використання мови як рушійної сили інклюзивності, «хоча загальні стратегії можна застосовувати до всіх текстів, включно з політичними та комунікаційними документами Організації, диференційований підхід може бути застосований залежно від контексту, типу документа та аудиторії»²⁷⁴. При цьому важливо переконатися, що комунікація або тексти залишаються зрозумілими, читабельними і доступними для аудиторії, на яку вони спрямовані.

Основними стратегіями є:

- 1. Стратегія відмови від сексистських та дискримінаційних мовних форм.**
- 2. Стратегія візуалізації.**
- 3. Стратегія нейтралізації.**

Для реалізації **Стратегії відмови від сексистських та дискримінаційних мовних форм** рекомендується:

1. Не вживати відверто образливих висловів або таких, що зображують жінок гіршими за чоловіків, як-от: *жіноча логіка, жіночі балачки, жіноче щастя тощо*.

²⁷³ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 6.

²⁷⁴ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity.

2. Не висловлювати недовіру до здібностей у зв'язку із статтю, не принижувати її гідності: *білявка за кермом, управління – нежіноча справа, хіба ж жінки можуть добре це робити, слабка стать тощо*.
3. Не ставити запитання та не робити зауваження щодо зовнішності, сімейного стану, одягу, макіяжу, навіть «доброзичливі», але некоректні з погляду приватності особи, наприклад: *ви сьогодні прекрасно виглядаєте, у сукні вам краще, ніж у брюках тощо*.
4. Не розповідати непристойні анекдоти, не робити коментарі із сексуальним підтекстом, різноманітні звуки, жести сексуального характеру.
5. Не звертатися до жінок, особливо молодих, у публічній сфері із застосуванням зменшувальних суфіксів, евфемізмів: *сонечко, красунечко, квіточко, серденько моє* тощо, – тоді, коли подібне звернення до чоловіка (*місяцю ясний, тополю високий, красене* тощо) розглядатиметься як невихованість та неповага та абсолютна неприйнятна манера спілкування.
6. Не звертатися до жінок та чоловіків через їх біологічні характеристики або стосунки з чоловіками/жінками (*дівчино* – до незаміжньої молодої особи жіночої статі чи *жінко* – до старшої жінки, *хлопчино, чоловіче* – до осіб чоловічої статі). Замість цього використовувати звернення *пан* чи *пані, паняно*.
7. Не використовувати терміни «*чоловіча стать*» і «*жіноча стать*», які визначають біологічні відмінності, говорячи про жінок і чоловіків (*у заході взяли участь 10 представників жіночої статі*), бо це зводить до відмінностей, які базуються на біології, а не соціальних факторах. Бо саме слова *чоловік* і *жінка* позначають людей і є коректними, коли йдеться про особистість. Тому варто вживати слова *чоловік, жінка, хлопець, дівчина* завжди, коли йдеться про особистість людини²⁷⁵.
8. Не надавати характеристики жінкам виключно через їхню зовнішність, а не здобутки (*чарівна дівчина, приваблива білявка*) у розмові про помічницю судді чи адвокатку)²⁷⁶.
9. Уникати тверджень, які закріплюють у мові та свідомості гендерні стереотипи: *чоловіки – хороші керівники; жінки – чудові виконавиці, слабка стать або сильна стать*²⁷⁷.

²⁷⁵ URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/Lets-Speak-Gender_ua.pdf

²⁷⁶ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 6.

²⁷⁷ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій : рекомендації з використання гендерно чутливої мови. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuvannia-2.pdf>, С.2.

У будь-якій мові є достатньо усталені, але водночас відверто дискримінаційні чи сексистські висловлювання, які зводять багатоманіття життєвої практики чоловіків і жінок до традиційних ролей. Наприклад: «це чоловіча робота», «вона кидає/бігає/б'ється як дівчисько», «дякую жінкам за те, що зробили кімнату красивішою», «чоловіки просто не розуміють» тощо, які необхідно вилучити із власного вжитку та замінити більш нейтральними формулюваннями²⁷⁸. Такі усталені сексистські висловлювання є і в українському дискурсі і вони достатньо розповсюджені в ужитку. Важливо не використовувати їх у мові та спілкуванні, а також відверто дискримінаційні чи сексистські висловлювання, що зводять багатоманіття життєвої практики чоловіків і жінок до традиційних ролей патріархатного суспільства (*це чоловіча робота, слабка стать, сильна стать, вона бігає, як дівчисько, дякую жінкам за те, що зробили кімнату красивішою, захист України – нежіноча справа, робота водійкою – нежіноча справа, відома фраза експрем'єр-міністра часів януковича миколи азарова «жінкам не місце в державному управлінні, жінки не можуть працювати по 16 годин на добу тощо»*), що спростовуються сьогоdnішніми життєвими реаліями.

Для визначення того, чи є вислів дискримінаційним чи ні, Рекомендації пропонують виконати вправу «Подивимось в дзеркало», яка відома з 2002 року як популярний інструмент під час проведення тренінгів з гендерної тематики із програми «Уповноважувальна освіта». Вона полягає в тому, що в рольових іграх з гендерним контекстом жінки і чоловіки міняються ролями, вислів, адресований чоловіку або жінці, перефразовується щодо іншої статті. Якщо при такій трансформації ролі вислови лунають дивно, то це означає, що вони мають ознаки сексизму або дискримінації. Так, достатньо популярно і досі звертати увагу на одяг та зовнішність жінок: *у вас така красива сукня, вам так личить ця блузка, у вас такі довгі ноги* (те, що має назву м'якого сексизму) тощо, які в трансформації до чоловіків (*у вас такий красивий костюм, вам дуже личать ці брюки, у вас такі довгі ноги*) не сприймаються як позитивні. Посилання на первинну версію вправи міститься в Посібнику для тренерів з уповноважувальної освіти²⁷⁹.

²⁷⁸ 40, с. 8

²⁷⁹Посібник для тренерів з уповноважувальної освіти. URL: <https://www.google.com/url?q=https://wicc.net.ua/post/upovnovazhuval-na-osvita---posibnyk-dlya-treneriv&sa=D&source=docs&ust=1736017154983500&usg=AOvVaw1RBNjfGx7YT-t4LNsZQq2r> с. 105 - 106

Стратегія візуалізації виявляється у використанні гендерно чутливих й інклюзивних засобів, зокрема альтернативних граматичних форм, слів і фраз, які сприяють візуалізації жінок.

Стратегія візуалізації реалізується «завдяки таким мовним засобам, як використання наявних фемінітивів та утворення нових; одночасне використання паралельних форм жіночого і чоловічого роду; використання збірних іменників та описових конструкцій»²⁸⁰

Такими мовними засобами є:

1. Використання, де це доцільно, форм звертання, що відповідають статі особи, до якої звертаються (пані посол, пані голово).
2. Використання існуючих фемінітивів та творення нових: професорка, міністерка, директорка, тренерка, лекторка, лікарка, президентка тощо.
3. Уникання загального чоловічого роду одночасно і до чоловіків, і до жінок, а називати і чоловіків, і жінок *пані та панове*²⁸¹. Цей підхід успішно використовується в українській мові, зокрема, у назвах державних свят (*День захисників та захисниць України* замість *День захисника*). У всіх виступах та зверненнях Президент України також вживає мовні конструкції візуалізації жінок: *захисники і захисниці, українці та українки, військовослужбовці та військовослужбовиці* тощо.
4. Говорячи про мовні засоби візуалізації жінок, варто взяти до уваги пораду, сформульовану в Рекомендаціях Ради Європи щодо використання мови як рушійної сили інклюзивності, уникати таких висловів, як-от: *жінка-президент, жінка-міністр*, бо такого не кажуть про чоловіків²⁸². Ця порада є актуальною в контексті таких висловів, які часто вживаються в українському суспільно-політичному дискурсі, наприклад, *жінка-міністр, жінки-військовослужбовці, жінка-поліцейський* тощо. Замість таких лексем варто використовувати фемінітиви: *міністерка, поліцейська, військовослужбовиця*.



²⁸⁰ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій : рекомендації з використання гендерно чутливої мови. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>, С. 2.

²⁸¹ Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Методичних рекомендацій з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України» від 13.04.2024 р. № 236/нм. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

²⁸² Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 8.

Рекомендації щодо використання гендерно чутливої мови. Державна судова адміністрація України:

Стратегія нейтралізації реалізується за допомогою таких засобів:

1. Використання займенників та прикметників у множині, наприклад, замість *він і вона пішли до школи* потрібно використовувати *вони пішли до школи*)²⁸³.
2. Уникання гендерно забарвлених загальних понять²⁸⁴, таких як *батьківщина, материнська мова, братерство* тощо.
3. Уникання використання мовних засобів, що явно чи не явно акцентують лише на одній статі, зокрема, родових займенниках «він», «його», «йому» шляхом випускання займенника, перебудови речення або використання множини замість однини²⁸⁵.

Використовуючи такий підхід, наприклад, не варто говорити лише про захисників і військовослужбовців, ототожнюючи діяльність із захисту країни або проходженням служби в Збройних Силах виключно із чоловіками, що є достатньо стереотипним уявленням про сучасний стан сектору безпеки і оборони України. Навпаки, потрібно вживати такі словосполучення, як *захисники і захисниці, військовослужбовці та військовослужбовиці, прикордонники та прикордонниці* тощо, що робить висловування більш інклюзивними, як радять Рекомендації Ради Європи²⁸⁶.

1. Використання нейтралізації граматичного роду, зокрема, завдяки збірним поняттям (*студентство, спільнота, аудиторія*)²⁸⁷. Словам спільного роду (*суддя, бідолаха, невдаха, стиляга, трудяга*) або іншим лексичним засобам, наприклад, *аудиторія* чи *когорта* замість *читачі і читачки; людина, особа, колега*²⁸⁸.

²⁸³ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity, с. 11

²⁸⁴ URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/Lets-Speak-Gender_ua.pdf

²⁸⁵ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій : рекомендації з використання гендерно чутливої мови. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>, с.2.

²⁸⁶ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 13.

²⁸⁷ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій : рекомендації з використання гендерно чутливої мови. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>, С.2

²⁸⁸ Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження Методичних рекомендацій з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України» від 13.04.2024 р. № 236/нм. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

2. Використання *кожна людина (особа)* замість неозначено-особових займенників *всякий, інший, кожен, будь-хто*, які імпліцитно апелюють до чоловічого роду²⁸⁹.
3. Використання слів та фраз, які відображають усі соціальні характеристики людини, не тільки стать, а й, зокрема, вік, відображати різноманіття.
4. Не робити стать видимою, там де це не потрібно, або дозволяє контекст. Така рекомендація зі стратегії нейтралізації може виглядати, на перший погляд, як протилежність стратегії візуалізації. Це можна зробити, використовуючи стратегію застосування гендерно нейтральних слів²⁹⁰. Наприклад, використовуваний і в англійській, і в українській мовах термін «*ombudsman*», «омбудсман» варто замінити на термін «*ombudsperson*», «омбудсперсон», що знаходить усе більше розповсюдження в обох мовах. Тож коли йдеться про посаду взагалі, без прив'язки до конкретної людини, доцільно вживати поняття «омбудсперсон». А коли мова йде про конкретну людину, наприклад Дмитра Лубінця, тоді варто використовувати омбудсман. «Український Омбудсман Дмитро Лубінець провів зустрічі з представниками громадських організацій». Таких слів чимало в англійській мові: *fireman – firefighter, policeman – police officer, barman – bartender*. Частина з них входять і в українську мову. Використання цієї рекомендації залежить від змісту тексту або розмови і має бути націлене саме на підкреслення (там, де це необхідно) принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
5. Ця рекомендація є стратегічною, бо вказує на те, коли потрібно підкреслювати гендерну мову, а коли – ні. Так, у разі, коли переважають гендерні стереотипи і виділення статі або гендера зробить вислів більш інклюзивним, то їх варто виділяти.
6. Наведені в таблиці 5 приклади є наочною демонстрацією можливостей української мови щодо застосування на практиці принципу гендерної рівності.

²⁸⁹ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій : рекомендації з використання гендерно чутливої мови. Державна служба України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>, С.2

²⁹⁰ Guidelines on the use of language as a driver of inclusivity. С. 10

Таблиця 5. Приклади трансформації текстів з гендерно нечутливою мовою до гендерно чутливої

Приклади використання гендерно сліпої мови	Приклади використання гендерно чутливої мови	Стратегії для трансформації гендерно сліпої мови до гендерно чутливої
Чому важливо повідомити поліції про дії кривдника та отримати статус потерпілого	Чому важливо повідомити поліції про дії кривдників та отримати статус потерпілого/потерпілої	Уникнення використання мовних засобів, що явно чи неявно акцентують лише на одній статі. Одночасне використання паралельних форм жіночого і чоловічого роду
Якщо кривдник довів людину до самогубства, такі дії караються позбавленням волі строком до 10 років	Якщо кривдник/кривдниця довів/довела людину до самогубства, такі дії караються позбавленням волі строком до 10 років	Уникнення використання мовних засобів, що явно чи неявно акцентують лише на одній статі. Одночасне використання паралельних форм жіночого і чоловічого роду
Залякування та переслідування в соціальних мережах мають негативні наслідки для захисту прав жінок та дівчат	Залякування та переслідування в соціальних мережах мають негативні наслідки для захисту прав жінок та чоловіків, дівчат та хлопців	Використання слів та фраз, які відображають усі соціальні характеристики людини, не тільки стать
Завідувач кафедри Прокопенко Оксана Іванівна	Завідувачка кафедри Прокопенко Оксана Іванівна	Використання наявних фемінітивів та утворення нових

У заході взяли участь 10 представників жіночої статі	У заході взяли участь 10 жінок	Не застосування термінів «жіноча стаття», «чоловіча стаття» під час опису соціальних, а не біологічних процесів
У заході взяли участь 50 чоловіків	У заході взяли участь 50 осіб (якщо мова йде не просто про осіб чоловічої статі, а про змішану групу)	Використання гендерно нейтральної лексики
Батьківщина материнська мова братерство	рідний край рідна мова спільнота	Уникнення гендерно забарвлених загальних понять
Жінко, ви виходите на наступній зупинці?	Пані, ви виходите на наступній зупинці?	Некоректне звертання до жінок через їх біологічні характеристики або стосунки з чоловіками

Стратегії гендерної рівності в закладах вищої освіти

Затвердження Кабінетом Міністрів України Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, у якій міститься завдання щодо «використання гендерно чутливого, недискримінаційного мовлення/мови» стимулювало розроблення та прийняття відповідних стратегій закладами вищої освіти. Водночас, оскільки державна Стратегія не містила в собі визначення поняття «гендерно чутлива мова», то заклади вищої освіти сформулювали такі визначення самостійно. Таким шляхом йшли і центральні органи виконавчої влади, які розробляли свої відомчі нормативно-правові акти в цій сфері. Питання застосування гендерно чутливої мови відображено в Гендерній стратегії Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна²⁹¹, у Стратегії забезпечення гендерної рівності в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу²⁹², Стратегія забезпечення гендерної

²⁹¹ Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023 – 2033). URL: <https://bit.ly/3A5IpS6>

²⁹² Стратегія забезпечення гендерної рівності в Івано-Франківському національному технічному університеті нафти і газу. Затверджено вченою радою університету, протокол № 13/658 від 21.12.2023 р., уведено в дію наказом ректора № 364 від 28.12.2023 р. URL: <https://bit.ly/3yl6Wls>

рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка²⁹³ У зв'язку з цим розроблення, затвердження відповідними розпорядчими документами та впровадження стратегій забезпечення гендерної рівності ЗВО СБОУ з використанням уже напрацьованого досвіду цивільними ЗВО є перспективним та важливим напрямом роботи.

Словники з гендерної тематики

В Україні підготовлено низку словників з гендерної тематики, які важливо застосувати в практичній діяльності, а також зроблено переклад з англійської Глосарію і тезаурусу Європейського інституту з гендерної рівності. Також «набула поширення практика готувати й додавати до кожного більш-менш значущого видання з гендерних питань індивідуального словничка»²⁹⁴, що було вимушеним кроком у ситуації відсутності єдиної термінології.

Словник гендерної рівності Державної судової адміністрації:



Керівництво для роботодавців у сфері гендерної рівності та недискримінації:



Словник кампанії «Повага»:



²⁹³ Стратегія забезпечення гендерної рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. Затверджено вченою радою Київського національного університету імені Тараса Шевченка 10 квітня 2023 року (протокол № 10). URL: <https://bit.ly/3WHSGwD>.

²⁹⁴ Скорик М. Гендер без мови. С. 72.

«Довідник безбар'єрності», який для зручності користування також представлено у вигляді окремого сайту:



Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності (2016):



Глосарій з гендерно чутливого відновлення



Також рекомендуємо до практичного використання такі матеріали: «Поговоримо про гендер», «10 принципів гендерно чутливої комунікації для розвитку». Ця фахова презентація може використовуватися для візуалізації тематики гендерно чутливої мови на практичних заняттях.



Посібник з гендерно чутливої журналістики буде корисним пресофіцерам та пресофіцерам усіх складових СБОУ²⁹⁵. Він також містить поради щодо застосування гендерно чутливої мови.

Перше галузеве узагальнення фемінітивів – це збірка, підготовлена Г. Плачиндою для пресофіцерів та пресофіцerek територіальних управлінь державної служби України з надзвичайних ситуацій. Потреба в неї актуалізувалася у зв'язку із прийняттям нового Українського правопису, яким створювалися нові можливості для творення та використання фемінітивів, а також, як наслідок, унесенням змін до класифікатора професій Міністерством економіки України (наказ Мінекономіки від 18.08.2020 р. № 1574), який дав можливість для застосування фемінітивів у назвах професій.



²⁹⁵ Посібник з гендерно чутливої журналістики буде корисним пресофіцерам та пресофіцерам усіх складових СБОУ. URL: <https://irrp.org.ua/posibnyk-iz-genderno-chutlyvoyi-zhurnalistyky/>

4.2. Приклади гендерних конструктивних стратегічних комунікацій сектору безпеки і оборони України

Гендерні конструктивні стратегічні комунікації: зміст поняття та його особливості; роль комунікацій у формуванні суспільного сприйняття гендерної рівності

Стратегічні комунікації є інтегрованим підходом до розроблення повідомлень, що спрямовані на досягнення конкретних соціальних або політичних цілей через довіру аудиторії та підтримку їхньої залученості. Згідно з Концепцією стратегічних комунікацій Міністерства оборони України та Збройних Сил України, «стратегічні комунікації – скоординоване і належне використання комунікативних можливостей держави: публічної дипломатії, зв'язків із громадськістю, військових зв'язків, інформаційних та психологічних операцій, заходів, спрямованих на просування цілей держави»²⁹⁶.



У Національній рамці стратегічних комунікацій США наведено таке визначення: «стратегічні комунікації – синхронізація слів і справ, що активно враховує, як їх буде сприйнято обраними аудиторіями», при цьому синхронізація передбачає узгодження слів і вчинків, зокрема активного розгляду того, як дії та політика будуть трактуватися публічною аудиторією, адже дії часто важливіші, ніж слова²⁹⁷.

У контексті гендерного мейнстримінгу цілі стратегічних комунікацій включають формування суспільного розуміння та підтримки рівності незалежно від статі, зокрема, усвідомлення важливості участі як чоловіків, так і жінок у різних сферах суспільного життя. Гендерно чутливі комунікації – комунікації, що ґрунтуються на принципі визнання цінності рівних можливостей прав та обов'язків жінок і чоловіків, а також демонструють повагу до інаковості комунікантів²⁹⁸.

Відтак гендерно чутливі комунікації націлені на врахування різних потреб, забезпечення інклюзивності та врахування специфічних соціальних ролей та

²⁹⁶ Концепція стратегічних комунікацій Міністерства оборони України та Збройних Сил України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0612322-17#text>

²⁹⁷ National framework for strategic communication. URL: <https://man.fas.org/eprint/pubdip.pdf>

²⁹⁸ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://nuou.org.ua/assets/documents/method_recomendations_gender_integration.pdf

бар'єрів, з якими зіштовхуються жінки та чоловіки. Гендерні конструктивні стратегічні комунікації мають на меті довгострокові зміни в суспільному середовищі для посилення підтримки принципів рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Механізм конструктивної стратегічної комунікації являє собою комунікаційну діяльність суб'єкта (інституції, держави тощо), яка стратегічно орієнтована на інших людей, державні й недержавні інституції або суспільство загалом²⁹⁹.

Гендерні конструктивні стратегічні комунікації – це комунікативні практики, спрямовані на формування позитивного ставлення суспільства до посилення ролі рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у суспільстві, подолання гендерних стереотипів і упереджень, сприяючи згуртованості та підвищенню рівня взаємної поваги в суспільстві.

Гендерно чутливі комунікації та гендерно конструктивні стратегічні комунікації мають деякі спільні риси, але відрізняються як за своєю метою, так і підходами (табл. 6).

Таблиця 6. Порівняння гендерно чутливих комунікацій та гендерно конструктивних стратегічних комунікацій

Критерій	Гендерно чутливі комунікації	Гендерно конструктивні стратегічні комунікації
Мета та спрямування	Спрямовані на уникнення дискримінації та стереотипів, забезпечують інклюзивність	Активно змінюють соціальні уявлення про ролі жінок і чоловіків, сприяють подоланню гендерних стереотипів і нерівності
Підходи та практики	Використання гендерно нейтральної мови, забезпечення інклюзивності зображень і контенту, що враховує різні гендерні перспективи	Стратегічне планування, проведення кампаній для формування позитивного сприйняття громадськістю підтримки гендерної рівності

²⁹⁹ Стратегічні комунікації ЄС: протидія деструктивним впливам. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/22712/1/Strateg_kom_monogr.pdf

Рівень активності та інтенсивність	Забезпечують базову гендерну обізнаність, не порушуючи традиційних соціальних очікувань	Проактивний підхід, що спрямований на досягнення довгострокових змін та культурної трансформації у ставленні суспільства до гендерної рівності
Приклади реалізації	Використання фемінітивів у документах, у медіа та освітніх матеріалах. У НАТО використовується гендерно інклюзивна мова для просування гендерної рівності ³⁰⁰ , а також розроблено гендерно інклюзивний мовний посібник ³⁰¹ , де наведено корисні приклади інклюзивної мови для використання під час кореспонденції, покращення розуміння та застосування на індивідуальному та організаційному рівнях	Історії успіху жінок у традиційно чоловічих сферах або кампанії, що акцентують на важливості участі обох статей у сфері безпеки та оборони, акції та флешмоби (акція #ЯНеБоюсьСказати ³⁰² , акція за ратифікацію Стамбульської конвенції ³⁰³ , Всеукраїнська акція «16 днів проти насильства») ³⁰⁴

Відтак гендерно чутливі комунікації передбачають адаптивний підхід до забезпечення базової інклюзивності та запобігання дискримінації в комунікації,

³⁰⁰ Talk the Talk: Gender-inclusive language to advance gender equality. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_198265.htm

³⁰¹ NATO Gender-Inclusive Language Manual URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pictures/images_mfu/2021/5/pdf/210514-GIL-Manual_en.pdf

³⁰² "100 жінок": я почала акцію проти насильства #ЯНеБоюсьСказати. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-38242727>

³⁰³ «Відчинимо правду про насильство»: акція на підтримку Стамбульської конвенції у Києві. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/photo-stambulskya-konventsiya-kyiv/31587176.html>

³⁰⁴ Всеукраїнська акція "16 днів проти насильства". URL: <https://mms.gov.ua/news/vseukrainska-aktsiia-16-dniv-proti-nasyilstva>

тоді як гендерно конструктивні стратегічні комунікації є інструментом для проактивного впливу з метою створення соціального середовища, у якому рівність прав та можливостей жінок і чоловіків стає соціальною нормою. Варто зазначити, що конструктивність полягає не в тому, щоб створити яскраву картинку та ефективне повідомлення, а досягти впливу через узгодженість сенсу комунікації з реальними діями.

Дослідники/дослідниці розглядають аудиторію не як пасивних споживачів і споживачок, а як «активних агентів власної медіа-поведінки», яка як використовує, так і виробляє контент³⁰⁵³⁰⁶, саме тому **формування суспільного сприйняття гендерної рівності** визначається тим, наскільки суспільство обізнане про сутність інтеграції гендерних підходів у СБОУ, а також тим, наскільки ефективно держава, СБОУ доносять до громадян політику заходами (діями) чи засобами державної комунікації доцільність та результативність рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Відтак недостатнє висвітлення жінок, які працюють у СБОУ, у публічному просторі обмежує їхні можливості для професійного визнання, підкріплює гендерні стереотипи і негативно впливає на процес досягнення гендерної рівності. Це проявляється в такому:

1. Стереотипи та гендерні упередження: історично в суспільстві закріпилося уявлення, що офіцер є переважно «чоловічим» званням. Публічний простір часто не враховує роль жінок як важливих професіоналок у цій сфері, що сприяє закріпленню упереджень, які транслиуються в комунікаціях (рис. 1).



Рис. 1. Ілюстрація рекрутингової промоакції Третьої окремої штурмової бригади ЗСУ

³⁰⁵ Virginia Nightingale. Media Audiences – Media Products? URL: <https://freotopia.org/readingroom/serial/AJCS/2.1/Nightingale.html>

³⁰⁶ Ross, K. (2015). Audiences, Female. In The International Encyclopedia of Communication, W. Donsbach (Ed.). URL: <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbieca070.pub2>

2. Недооцінювання внеску жінок, які працюють в СБОУ, від бойових операцій до командування та стратегічного планування. Однак їх досягнення рідко отримують належне висвітлення в медіа, соцмережах та інших комунікаційних майданчиках, що знижує їхню видимість і вплив.
3. Відсутність позитивних прикладів: недостатня присутність офіцerek у публічному просторі позбавляє суспільство важливих позитивних прикладів для наслідування. Дівчата та жінки, які можуть розглядати військову кар'єру, не бачать у публічному просторі успішні рольові моделі військовослужбовиць, що може впливати на їхнє рішення не йти до цієї сфери (наприклад, у рекрутингових промоакціях частіше зображуються світлини чоловіків).



Рис. 2. Приклади рекрутингових промоакцій

4. Вплив на гендерну рівність: без публічного визнання ролі жінок у секторі безпеки і оборони України важче досягти справедливого розподілу можливостей для професійного зростання та лідерства жінок у структурах СБОУ.
5. Низька підтримка суспільства: коли воно не обізнане про внесок жінок у СБОУ та не готове підтримувати політики й ініціативи, що спрямовані на впровадження системних змін, які могли б покращити умови служби для жінок.

Особливості та значення гендерних конструктивних стратегічних комунікацій сектору безпеки і оборони України

Разом з актуалізацією забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків розвивається нормативно-правова база інтеграції гендерних аспектів у стратегічні комунікації (табл. 7).

Таблиця 7. Ключові документи, що регулюють стратегічні комунікації в Україні

Документ	Характеристика
Стратегія національної безпеки України (затверджена Указом Президента № 392/2020 від 14 вересня 2020 року) ³⁰⁷	Документ визначає стратегічні пріоритети в галузі національної безпеки з урахуванням розвитку системи стратегічних комунікацій для ефективного реагування на загрози, запобігання деструктивній пропаганді та підтримання суспільної єдності. Це включає створення надійних каналів комунікації між державними органами і населенням, підвищення медіакультури, організацію публічних обговорень актуальних суспільних питань, а також гарантування безпеки журналістів/журналісток. У СБОУ держава забезпечуватиме права солдатів, сержантів, офіцерів та ветеранів, запобігаючи будь-яким випадкам дискримінації, включно з гендерною.
Стратегія інформаційної безпеки України (затверджена Указом Президента № 685/2021 від 28 грудня 2021 року) ³⁰⁸	Документ встановлює, що Україна розвиватиме систему стратегічних комунікацій, зокрема сил оборони, що об'єднує публічну дипломатію, зв'язки з громадськістю, військові зв'язки, інформаційні та психологічні операції для просування державних цілей. Основні цілі містять протидію дезінформації, підвищення медіаграмотності суспільства, захист прав на інформацію, реінтеграцію громадян/громадянок з окупованих територій в загальноукраїнський інформаційний простір і підтримку позитивного іміджу України на міжнародній арені

³⁰⁷ Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#Text>

³⁰⁸ Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 15 жовтня 2021 року «Про Стратегію інформаційної безпеки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/685/2021#n7>

Стратегічний оборонний бюлетень України (затверджений Указом Президента № 473/2021 від 17 вересня 2021 року)³⁰⁹	Документ описує створення та впровадження в силах оборони України системи стратегічних комунікацій, орієнтованої на підвищення стійкості та адаптивності до загроз, формування суспільної довіри та інтеграцію стандартів НАТО. Це передбачає розроблення політики комунікацій, створення організаційних структур, підготовку кадрів, цифровізацію оборонної діяльності та регулярний обмін досвідом з партнерами по НАТО. Також документ окреслює зусилля України щодо інтеграції гендерної рівності та забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок на всіх етапах військової служби: від рекрутингу до звільнення та соціального захисту. Очікується створення системи гендерних радників/радниць та усунення перешкод для рівноправної участі жінок і чоловіків у військовій діяльності
Концепція комунікації у сфері гендерної рівності³¹⁰	Документ спрямований на підвищення суспільної обізнаності та усунення бар'єрів гендерної дискримінації, зокрема шляхом інформування та просвітництва через медіа, освітні програми та державно-громадські ініціативи. Концепція базується на міжнародних зобов'язаннях України, таких як Пекінська платформа дій та Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека», і має на меті подолання стереотипів, сприяння рівноправності та протидію насильству за ознакою статі для формування інклюзивного суспільства
Річна національна програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік (затверджено Указом Президента)	Документ підкреслює важливість інтеграції гендерної складової в стратегічні комунікації, зокрема через інформування громадськості про реалізацію державної гендерної політики та впровадження принципів рівності в секторі безпеки і оборони України. Він акцентує на необхідності розроблення стратегічних документів для взаємодії з громадськістю щодо питань

³⁰⁹ Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/473/2021#n17>

³¹⁰ Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>

№ 189/2021 від 11 травня 2021 року) ³¹¹	європейської та євроатлантичної інтеграції, які враховують гендерний аспект, щоб підвищити обізнаність громадян/громадянок щодо цих процесів
--	--

Особливості гендерних конструктивних стратегічних комунікацій в секторі безпеки і оборони України:

1. Ефективне використання цифрових технологій: Україна значно активізувала стратегічні комунікації за допомогою використання цифрових платформ, таких як Facebook, Instagram, YouTube та ін., що дозволяє доносити до громадськості важливу інформацію в режимі реального часу.
2. Інститут гендерних радників/радниць: гендерні радники/радниці виконують важливу роль у впровадженні та моніторингу політики гендерної рівності в інституціях СБОУ, підтримуючи зусилля щодо створення інклюзивного робочого середовища, надають консультативну підтримку з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, рекомендації щодо адаптації міжнародних стандартів у цій царині та підтримують реалізацію стратегічних комунікацій для підвищення обізнаності особового складу щодо гендерних аспектів.
3. Розвиток цивільно-військового партнерства³¹²: активна співпраця з громадським сектором підсилює ефективність комунікацій та підтримку ініціатив з питань гендерної рівності, що сприяє прозорості роботи СБОУ та впливає на рівень довіри населення до інституцій СБОУ. Наприклад, регіональні коаліції 1325³¹³ долучаються до аналізу гендерних проблем та вивченню запитів жінок СБОУ в областях та здійснюють моніторинг для регіональних планів заходів для локалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека», формують рекомендації для оновлення НПД 1325.

Згідно з аналізом тенденцій, зроблених Центром передового досвіду стратегічних комунікацій НАТО, можна виокремити ключові виклики, що є актуальними для сучасного інформаційного середовища³¹⁴:

³¹¹ Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/189/2021#Text>

³¹² Сальнікова О. Ф., Кушнір В. О., Прошин І. В. Цивільно-військове співробітництво як елемент системи стратегічних комунікацій. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/7_2019/3.pdf

³¹³ Коаліції 1325: як громадським організаціям ефективно співпрацювати з владою? URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/koalitsiyi-1325-yak-gromadskym-organizatsiyam-efektyvno-spivpratsyuvaty-z-vladoyu/>

³¹⁴ URL: <https://stratcomcoe.org/>

1. Зміна підходів до дезінформації та протидії гібридним загрозам, що вимагає залучення ресурсів та нових тактик, спрямованих на блокування фальшивих новин та деструктивних наративів. Активізація пропагандистських кампаній демонструє, як дезінформація стає центральним елементом у впливі на суспільну думку та маніпуляції аудиторіями.
2. Інтеграція нових технологій, зокрема штучного інтелекту: сучасні дослідження наголошують на ролі штучного інтелекту та його використанні в інформаційних операціях для автоматизованого створення контенту, що значно посилює ефективність дезінформації. Актуалізуються механізми захисту та контролю штучного інтелекту, а також можливості його використання для покращення стратегічних комунікацій, аналізу масивів даних та швидкого виявлення фейкових наративів.
3. Співпраця та підтримка медіа містить боротьбу з негативним впливом пропаганди та інформаційних маніпуляцій.
4. Протидія цифровому втручанню шляхом моніторингу та оцінювання цифрового середовища, що допомагає виявляти та реагувати на загрози в режимі реального часу.

Зовнішня гендерна комунікаційна стратегія із громадянським суспільством та стейкхолдерами

Зовнішня гендерна комунікаційна стратегія із громадянським суспільством та стейкхолдерами – це підхід, який спрямований на врахування гендерних аспектів у всі комунікаційні ініціативи, що забезпечує ширше залучення та інклюзію різних соціальних груп. Для СБОУ якість взаємодії із зацікавленими сторонами приводить до результативності комунікаційної стратегії, що залежить від урахування інтересів різних суспільних груп і впливає на рівень довіри та підтримки.

Основні завдання зовнішньої гендерної комунікаційної стратегії:

1. Підвищення рівня інформованості про роль жінок та чоловіків у забезпеченні безпеки та оборони.
2. Зміцнення взаємної довіри між державою, громадянським суспільством та іншими стейкхолдерами.
3. Забезпечення можливості зворотного зв'язку, взаємодії та обговорення для всіх груп стейкхолдерів.

4. Надання корисної, актуальної та релевантної інформації громадянам/громадянкам та різним групам стейкхолдерів.

При цьому важливо звернути увагу на необхідність зворотнього зв'язку, адже його відсутність перетворює комунікацію на інформування. Як зазначив Бернард Шоу з цього приводу: «Найбільша проблема з комунікацією – ілюзія того, що вона відбулась».

Можна виділити такі принципи зовнішньої гендерної комунікаційної стратегії із громадянським суспільством та стейкхолдерами:

1. Системність: важливо, щоб основні повідомлення пояснювали аудиторії загальну мету та ключові питання в сфері забезпечення гендерної рівності та відповідали на запитання «чому це важливо для суспільства», «як це відповідає на поточні виклики» та «яку користь це принесе сектору безпеки і оборони».
2. Повторюваність: ключові меседжі повинні бути повторюваними та постійно присутніми в інформаційному полі, це дозволяє укорінити їх як частину стратегічного наративу.
3. Узгодженість: єдність у формуванні спільної позиції та підходів під час розроблення повідомлень з боку суб'єктів СБОУ є критичною для побудови зовнішніх гендерних конструктивних стратегічних комунікацій.
4. Регулярна взаємодія з аудиторією: забезпечує сталість присутності в публічному дискурсі, що сприяє формуванню довгострокової довіри та сприйняття комунікацій як частини щоденного інформаційного потоку.
5. Послідовність: кожне нове повідомлення, пов'язане з реформування СБОУ в сфері гендерної рівності, має відображати вже досягнуті результати та акцентувати увагу на перспективі продовження прогресу.
6. Оперативність: забезпечення швидкого реагування на запити й запитання є важливим у кризових ситуаціях (наприклад, запуск інформаційної кампанії про сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом³¹⁵³¹⁶), адже надмірний перфекціонізм може уповільнити та ускладнити комунікаційні процеси.

³¹⁵ Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України 2017 року. URL:

https://ukraine.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf

³¹⁶ В Україні запустили інформаційну кампанію про сексуальне насильство, пов'язане з війною. URL: <https://ukraine.unfpa.org/uk/information%20campaign%20SRC>

7. Простота та доступність: формування повідомлень у зрозумілій та лаконічній формі полегшує їх сприйняття.
8. Проактивність: ініціатор/ініціаторка, який/яка представляє інформацію або озвучує проблему першим/першою, задає тон публічного обговорення, формує контекст її сприйняття, а також забезпечує контроль над наративом.
9. Аргументація: варто зосередитися на наданні конструктивних пояснень, а не на виправданнях (прикладом побудови такої комунікації є публікація «Що сказати тим, хто має сумніви в ратифікації Стамбульської конвенції»)³¹⁷.
10. Зовнішня гендерна комунікаційна стратегія може посилити співпрацю та ефективність партнерства між СБОУ та громадськістю шляхом професійного спілкування, урахування позицій громадян/громадянок та різних груп стейкхолдерів, забезпечення доброчесності, а також вивчення попередніх уроків/досвіду/помилки із взаємин між СБОУ та громадянами/громадянками.

Комунікаційна стратегія. Типова структура комунікаційної стратегії. Комунікаційна кампанія. Кроки для успішної комунікації. Тематики для висвітлення питань гендерної рівності. Принципи гендерно чутливих публікацій

Діяльність будь-якої установи чи організації СБОУ неможлива без комунікаційної стратегії, яка робить гендерну політику видимою частиною її зовнішньої ідентичності та самозображення. Уся комунікаційна робота повинна бути гендерно чутливою, але, окрім цього, можуть бути спеціально організовані кампанії з дотримання принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. На такому шляху можуть виникати безліч викликів, маніпуляцій та міфів, які значною мірою є продуктом інформаційної війни, яку розпочала росія проти України як сплановану пропагандистську кампанію, спрямовану зупинити євроінтеграційні рухи. Внутрішня комунікаційна стратегія щодо впровадження гендерної політики також має велике значення для створення прозорості, підвищення обізнаності і зміцнення відданості всередині підрозділу та всієї структури. Для побудови успішних комунікацій потрібно використовувати як формальні, так і неформальні канали комунікації, останні можуть бути більш

³¹⁷ Що сказати тим, хто має сумніви в ратифікації Стамбульської конвенції. URL: <https://la-strada.org.ua/wp-content/uploads/2021/10/shho-skazaty-tym-hto-maye-sumnivy-v-neobhidnosti-ratyfikatsiyi-sk.pdf>

продуктивними за умови грамотної організації та врахування особливостей окремого колективу.

Кабінетом Міністрів України 16.09.2020 було прийнято **розпорядження «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності»** (далі – Концепція) для покращення розуміння суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід’ємної частини становлення України як держави, що дотримується демократичних принципів і поважає права людини та основоположні свободи, подолання гендерних стереотипів у суспільстві, проявів гендерно зумовленого насильства, сексизму та впровадження рівності чоловіків та жінок як стандарту для українського суспільства. Метою зазначеної вище Концепції є:

- інформування цільових аудиторій та широкого загалу про ключові концепції гендерної рівності та механізм захисту прав жінок;
- підвищення рівня розуміння українського та міжнародного законодавства, програм та політик, що сприяють гендерній рівності;
- проведення інформаційно-просвітницьких та освітніх заходів, розроблення роз’яснень та рекомендацій для посадових осіб та інших суб’єктів щодо комунікації із медіа з питань гендерної рівності;
- комунікаційна підтримка гендерного інтегрування в реформи;
- активізації висвітлення гендерної тематики в медіа та соціальних мережах;
- обговорення тематики на публічних тематичних заходах;
- висвітлення питань гендерної рівності на офіційних вебсайтах органів державної влади тощо ³¹⁸.

Реалізація Концепції запланована до 2025 року.

Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року та Операційний план з її виконання передбачає проведення інформаційно-комунікаційних і просвітницьких публічних кампаній з питань гендерної рівності.

Державна стратегія забезпечення гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та Операційний план з її виконання на 2025 – 2027 роки ³¹⁹.

³¹⁸ Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядження КМУ від 16.09.2020 № 1128-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-komunik-a1128r>.

³¹⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-%D1%80#Text>

Комунікаційна стратегія повинна стати дорожньою картою на шляху дотримання принципів гендерної рівності в СБОУ, яка робить його частиною її зовнішньої ідентичності та самозображення.

Типова структура комунікаційної стратегії:

- Цілі та завдання комунікаційної стратегії.
- Цільова аудиторія.
- Аналіз ситуації.
- Комунікаційна діяльність.
- Аналіз результатів.

1. Цілі та завдання комунікаційної стратегії:

- розроблення комунікаційних меседжів для всіх етапів просування гендерної тематики;
- визначення основних етапів просування;
- вибір каналів комунікації (емейл, Viber, соцмережі, месенджери тощо).
- створення контенту повідомлень для різних каналів;
- донесення їх до цільової аудиторії.

2. Цільова аудиторія – це група людей, визначена за певними ознаками, на яку планується вплинути за допомогою комунікаційної роботи.

3. Аналіз ситуації

Щоб зрозуміти, куди йти і що робити, потрібно знати, де ми знаходимося. Для цього корисно оцінити стан справ в організації, виявити сильні та слабкі сторони.

4. Комунікаційна діяльність

Для дотримання принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони України важливою є комунікаційна діяльність, що є запорукою ефективного впровадження гендерної складової.

5. Аналіз результатів

Щоб комунікаційна стратегія була ефективною, потрібно постійно моніторити результати її впровадження, і якщо вони не збігаються з очікуваними, будувати нові гіпотези та вносити коригування.

Комунікаційна кампанія – це організована система тематичних заходів, що охоплює певне питання чи проблему задля досягнення інформаційної мети (зміни поінформованості, ставлення, мотивації чи практик цільової аудиторії) протягом визначеного періоду часу.

Метою комунікаційної кампанії може бути:

- привернення уваги суспільства до гендерних проблем;
- підвищення рівня поінформованості з гендерних питань;
- вплив на погляди і ставлення громадськості до проблем;
- демонстрація досвіду діяльності, наприклад, щодо протидії гендерним стереотипам;
- розширення кола прибічників/прибічниць та активізація їх участі у вирішенні проблем;
- відкориговування та зміцнення репутації організації.
-

Перед визначенням цілей комунікації потрібно ретельно проаналізувати існуючий стан взаємодії з основними цільовими аудиторіями, оскільки в даному разі ми маємо справу із ступенем поінформованості/непоінформованості, ставленням, поведінкою та установками представників/представниць цільових аудиторій.

Кроки для покращення внутрішніх комунікацій організацій сектору безпеки і оборони України.

Слова часом набагато сильніші за зброю чи фізичну силу. Аби комунікаційні кампанії організацій сектору безпеки і оборони України були ефективними, реально працювали та стимулювали зміни в суспільстві, варто дотримуватися кількох простих, але дієвих кроків:

1. Комплексність, системність та стратегічність.

Ефективність просування гендерної тематики матиме максимум результатів, якщо ще під час розроблення комунікаційної кампанії звернути увагу на комплексність та системність усіх комунікаційних зусиль. Потрібно використовувати декілька каналів комунікацій, формувати свої повідомлення, які ґрунтуються на реальних фактах, залучати до безпосередньої взаємодії свою цільову аудиторію, партнерів/партнерок. Лише в комплексі усіх зусиль комунікаційна спроможність та ефективність дадуть свої результати.

2. Поєднання реальних фактів та цінностей.

Говорячи про проблеми, варто показувати реальні факти та цифри, які підтверджують ваше повідомлення. Також просування гендерної тематики вимагає уявлення цільової аудиторії про проблему та розуміння цінностей.

3. Знання своєї цільової аудиторії.

Кожна цільова аудиторія потребує, щоб до неї зверталися «її мовою». Сегментування дасть змогу точно визначитися, коли, з ким і як нам потрібно комунікувати, які повідомлення розробляти та які саме комунікаційні канали використовувати.

4. Говорити просто, лаконічно та зрозуміло.

Чітке та коротке основне повідомлення дає можливість відразу привернути увагу до проблеми і розпочати подальші комунікації.

5. Не боятися експериментувати!

Яскраві порівняння чи контрасти, нестандартний підхід, незвичний формат чи канали комунікацій допоможуть вам більш ефективно донести своє повідомлення до цільової аудиторії.

6. Залучати лідерів/лідерок думок.

Ефективним інструментом у цьому процесі може стати залучення лідерів/лідерок думок, оскільки, як стверджують останні дослідження, споживачі медіа в Україні найбільше довіряють блогерам/блогеркам, експертам /експерткам та ведучим. У такий спосіб цільова аудиторія зможе дізнатися про вас, почати довіряти і, що важливіше, рекомендувати вашу організацію.

7. Розвиватись та навчатись.

Намагайтеся постійно вдосконалюйте комунікаційний потенціал своєї організації, навчайтеся новим ефективним інструментам комунікацій.

А, головне, не забувайте про інформаційну безпеку, вживайте заходів з безпеки даних та навчайте цьому команду. Не робіть порожніх дій та речей. Варто встановлювати регламенти, правила та дотримуватись їх. Це допомагає керувати, особливо в комунікаціях.

Отже, ефективна система внутрішніх комунікацій допоможе вам підтримувати командний дух, мотивувати та розвивати персонал. Тож постійно впроваджуйте нові підходи та інструменти, розвивайте внутрішні комунікації в вашій організації.

Які ж теми можуть належати до висвітлення питань гендерної рівності для СБОУ?

Насамперед такі:

питання рівної участі жінок і чоловіків у сфері прийняття рішень;

неприпустимість насильства і дискримінації;

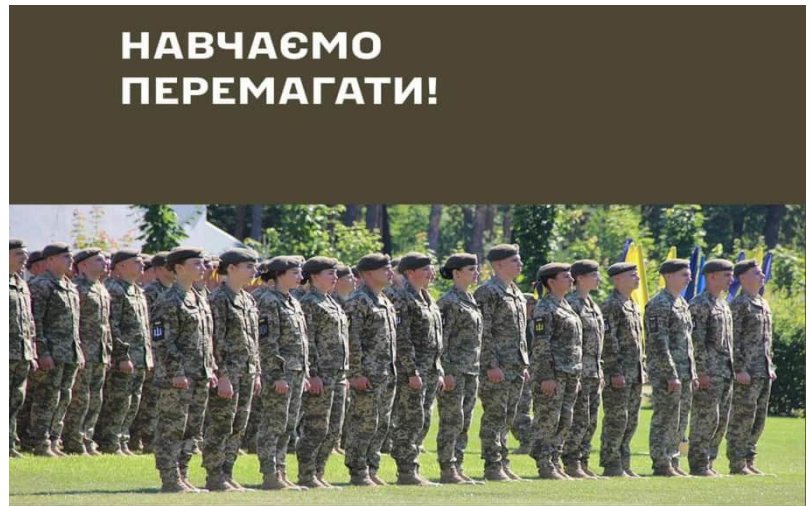
нестереотипне сприйняття питання здобуття освіти дівчатами в галузях, які вважаються суто «чоловічими» або належать до STEM-освіти;

формування громадської думки щодо паритетного розподілу домашньої роботи, роботи з догляду за дітьми, подолання гендерних стереотипів у всіх сферах життя суспільства (в освіті, культурі, на ринку праці, спорті та ін.).

Питання висвітлення гендерно чутливих тем обговорюють постійно. Саме завдяки засобам масової інформації формується думка про гендерну рівність або нерівність. Відповідно до міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності, зокрема в Конвенції Ради Європи про запобігання насильства щодо жінок і домашнього насильства та боротьбу із цими явищами, з-поміж рекомендацій для медіа варто відзначити, що особливу увагу приділяють антидискримінаційному висвітленню інформації в матеріалах. Також рекомендовано уникати поширення стереотипних образів у висвітленні життєдіяльності статей в суспільстві. Загалом усі журналістські матеріали мають бути гендерно збалансованими. Нині навіть у формуванні іміджу закладів освіти суспільство долучається до досвіду європейських країн, де уникати сексистської реклами, не дискримінувати за ознакою статі, утримуватися від оприлюднення будь-якого матеріалу, який може розпалювати ненависть або нетерпимість за ознакою статі, вживання гендерно чутливої мови є нормою, яку порушувати не варто. Усіх цих гендерних канонів нині намагаються дотримуватися не лише в цивільній, але й у військовій освіті. «Наприкінці 90-х років минулого століття з-поміж курсантів у Житомирському військовому інституті імені С. П. Корольова з'явилися і перші курсантки. З того часу поступово розпочалася ера на шляху до рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у повсякденній діяльності цього закладу освіти як і військової освіти України загалом. Нині в інституті зовсім інша пора. Цьому сприяє і збалансована увага в інформаційних матеріалах щодо військовослужбовиць та військовослужбовців на медіасторінках інституту, адже висвітлення питань і думок щодо гендерної рівності і у військовій сфері є важливим. До того ж для ілюстрації публікацій на офіційному вебсайті інституту використовуємо світлини з урахуванням сучасних гендерних підходів та уникаємо тих, які

демонструють фізичні відмінності, що принижують гідність чоловіків чи жінок»³²⁰.

Гендерні питання стосуються кожного і кожної: збільшення тривалості життя; можливість балансу професійного та особистого життя; участь у процесах прийняття рішень; створення рівних умов для кар'єрного зростання; відповідальне батьківство та материнство; партнерський розподіл сімейних обов'язків; подолання насильства; формування гармонійно розвиненої особистості, вільної від стереотипних поглядів щодо ролі чоловіка і жінки в суспільстві. Тому



дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публікаціях/пресрелізах, опублікованих на офіційних вебсайтах установ, має потенціал до вирішення проблем жінок і чоловіків та суспільних змін загалом.

Основні вимоги до гендерно чутливих публікацій:

1. Висвітлюйте не лише жінок. Адже гендерна рівність – це про чоловіків і жінок. Під час виступів перед цільовою аудиторією, спілкування з колегами, написання звітів, постів у соціальних мережах потрібно розуміти, що досягнення гендерної рівності означає викорінення будь-якої дискримінації за ознакою статі та гендерних стереотипів у всіх сферах життя.

2. Справедливо представляйте. Показуючи різноманіття ролей як для жінок, так і чоловіків, можна досягнути справедливого представлення. Історію або світлину з однаковою кількістю жінок і чоловіків, де чоловіки займають лідерські позиції, а жінки – допоміжну роль, не можна вважати справедливим представленням. Потрібно включати зображення жінок і чоловіків, які кидають виклик очікуваним гендерним ролям.

³²⁰ Райковський О., Критенко О. Подолання гендерних стереотипів у медійних практиках пресслужби Житомирського військового інституту імені С. П. Корольова/Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи // Тези III Міжнародної науково-практичної конференції (29 квітня 2021 року). Хмельницький: НАДПСУ, 2021. С. 318–319.

3. Не применшуйте ролі жінок. Прийнято вважати, що діяльність, у якій переважають чоловіки, більш цінна, ніж та, яку пов'язують із жінками. Види діяльності, які пов'язують із чоловіками, винагороджуються краще, ніж види діяльності, які пов'язують із жінками. Потрібно бути уважними до того, як гендерні відносини та стереотипи впливають на способи зображення людської діяльності.

4. Не посилюйте гендерні стереотипи. Уникайте зображення певних видів діяльності або ролей як більш властивих для тієї чи іншої статі Жінки можуть виконувати роботу, яка є традиційно «чоловічою», так само як чоловіки можуть виконувати роботу, яка традиційно є «жіночою». Тому зображуйте чоловіків і жінок у різноманітних ролях, що кидають виклик гендерним стереотипам.

5. Показуйте різноманіття. Неможливо досягти справжньої гендерної рівності, якщо ми не будемо розуміти і враховувати різний досвід і потреби жінок і чоловіків, що належать до різних груп.

6. Використовуйте гендерно чутливу лексику. Якщо потрібно уникнути акценту на статі, можна використовувати мовні прийоми, описані в підрозділі 4.1.

7. Не робіть людей вразливими. Уникайте деяких типових способів описувати жінок: як жертв сексуального та домашнього насильства, як матерів, що жертвують собою заради дітей, як нездатних подолати бідність, як уразливих і безпомічних, як пасивних отримувачок допомоги. Показуйте жінок і чоловіків як активних учасників/учасниць розвитку, висвітлюйте людей в гідному світлі за щоденними справами.

8. Уникайте поблажливих висловлювань. Уникайте типових поблажливих висловлювань щодо жінок: жінок необхідно навчати важливості їхніх прав, жінкам необхідно покращувати самооцінку, жінок потрібно мотивувати до участі в громадському житті. Розповідайте про досягнення жінки як про щось, що сталося попри систематичну гендерну нерівність, а не попри те, що вона жінка.

9. Зосередьтеся на фактах, а не оцінках. Уникайте оцінних тверджень про гендерні відносини на основі особистого досвіду та окремих випадків. Не робіть висновки про суспільні тенденції щодо гендерної рівності на основі особистого досвіду й окремих історій. Аналізуйте наявну інформацію або запитайте думку експертів й експерток. Зосередьтеся на тому, що говорять факти. Намагайтеся завжди передавати нюанси замість категоричних суджень. Розповідаючи про травматичні ситуації, зосередьтеся на фактах і використовуйте цитати, щоб надати оповіді особистого характеру.

10. Будьте відкритими. Будьте відкритими до слухання, навчання та вдосконалення. Урахування гендерно чутливих аспектів у комунікації – це процес, і для цього потрібен час. Читайте про це, обговорюйте з колегами та запитуйте порад у людей, які можуть знати більше про цю тему³²¹.

Формування таргетованих повідомлень під час здійснення гендерних конструктивних стратегічних комунікацій в секторі безпеки і оборони України

Аналіз урахування гендерних аспектів у стратегічних комунікаціях виявляє посилення тенденцій щодо впливу на суспільні настрої через цифрове середовище. У звітах NATO StratCom COE (Центр підвищення кваліфікації НАТО з питань стратегічних комунікацій)³²² зазначено, що збором, класифікацією та аналізом даних займаються потужні платформи, такі як Asxіom і Epsilon, що дозволяє створювати персоналізовані рекламні кампанії з урахуванням гендерних та інших особистісних характеристик. Це створює можливість для мікротаргетингу – це комунікаційна стратегія, що містить пошук інформації про людей за параметрами (ім'я, вік, адреса, дохід, заборгованість, сімейний стан, інтереси, контакти, уподобання в соцмережах тощо) для створення детальних цифрових досьє людей (груп людей) або сегментів з метою розроблення максимально точних, унікальних та релевантних повідомлень для підвищення ймовірності впливу на переконання, думки чи поведінку людей.

Таргетовані повідомлення – це комунікаційні матеріали, що спеціально розроблені для певних аудиторій (конкретної групи людей) на основі даних про цю аудиторію (таких як соціальний статус, демографічні характеристики, гендер, вік, поведінкові та психологічні характеристики тощо) з метою ефективного донесення ключової інформації, забезпечуючи її релевантність³²³ і зрозумілість для досягнення максимального впливу та залучення аудиторії (конкретної групи людей).

Формування таргетованих повідомлень у гендерних конструктивних стратегічних комунікаціях у СБОУ вимагає системного підходу, орієнтованого на довгострокову стратегію зміцнення довіри та зміни культурних уявлень.

³²¹ Порадник для гендерних радників і радниць. ОБСЄ/БДПЛ. 2022. 66 с.

³²² <https://stratcomcoe.org/>

³²³ Gender and Media. Representing, Producing, Consuming (Tonny Krijnen, Sofie Van Bauwel). URL: https://www.scribd.com/document/620601438/Gender-and-Media-Representing-Producing-Consuming-Tonny-Krijnen-Sofie-Van-Bauwel-Z-lib-org?doc_id=620601438&download=true&order=649288735

Гендерні конструктивні стратегічні комунікації передбачають цілеспрямоване й послідовне донесення важливих повідомлень до цільової аудиторії у відповідний момент для забезпечення досягнення стратегічних цілей СБОУ щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Таргетовані повідомлення в стратегічних комунікаціях можуть бути інтегровані під час реалізації низки заходів та використання інструментів, основні з яких містять:

1. Медіакампанії:

- інформаційні ролики та пресрелізи: важливо регулярно інформувати громадськість про досягнення та ініціативи в СБОУ;
- соціальні мережі: використання платформ (Facebook, Twitter, Instagram та ін.) для поширення коротких і наочних повідомлень, що охоплюють широку аудиторію;
- цифровий контент: інфографіка, відео, анімації, які з легкістю засвоюються аудиторією і можуть бути ефективними інструментами візуалізації важливих повідомлень.

2. Інформаційно-просвітницькі заходи:

- семінари та тренінги: проведення освітніх семінарів або тренінгів для представників/представниць СБОУ і цивільного персоналу на тему стратегічних комунікацій і боротьби з дезінформацією;
- освітні програми: включення стратегічних комунікацій і принципів гендерної рівності в освітні програми ЗВО СБОУ;
- робота з громадськими організаціями: залучення громадського сектору для підвищення довіри та прозорості в роботі державних структур.

3. Аналітичні та моніторингові інструменти:

- моніторинг інформаційного простору: відстеження медіаресурсів та соціальних мереж для аналізу громадської думки, оцінювання ефективності стратегічних комунікацій і виявлення дезінформації;
- аналіз даних: використання великих даних для сегментації аудиторій, визначення найбільш ефективних каналів комунікації та адаптації повідомлень до цільових груп.

4. Протидія дезінформації:

- фактчекінг: розроблення та поширення достовірної інформації для спростування фейків, створення партнерств з організаціями, які займаються перевіркою фактів;
- проактивні заяви: офіційні комунікаційні підрозділи регулярно публікують заяви щодо чутливих тем, що дозволяє контролювати наратив до появи дезінформації;

5. Забезпечення цифрової безпеки даних співробітників/співробітниць СБОУ. Таргетовані повідомлення можуть використовуватись для впливу на поведінку. Наприклад, компанія Cambridge Analytica проаналізувала тисячі даних мільйонів американців/американок, щоб створити алгоритми для мікротаргетингу та прогнозування поведінки під час президентської кампанії в США 2016 року. Значну частину даних було зібрано через додаток у Facebook «This is Your Digital Life», яким скористалися близько 270 000 осіб. У результаті Cambridge Analytica отримала доступ до даних цих користувачів/користувачок та їхніх друзів, зібравши особисту інформацію приблизно 50 мільйонів американців/американок. Збір даних, з одного боку, сприяє розвитку стратегічних комунікацій, але це може бути використано для введення в оману та заподіяння шкоди як окремим особам, так і суспільству загалом, адже дані, агреговані з публічних урядових джерел, соціальних медіа, комерційних даних та ін., формують величезні обсяги інформації з неймовірним охопленням. Це не означає, що існує повна інформація про кожну людину, але це вказує на те, що, відкриваються безпрецедентні можливості для зловживання даними³²⁴.

Комунікаційна стратегія гендерного мейнстримінгу в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького:



³²⁴ Sebastian Bay, Nora Biteniece. The current digital arena and its risks to serving military personnel. Riga, January 2019. NATO STRATCOM COE. URL: https://stratcomcoe.org/cuploads/pfiles/nato_report_-_hacking_humans_the_current_digital_arena_and_its_risks_to_serving_military_personnel.pdf

Типові виклики під час здійснення гендерних конструктивних стратегічних комунікацій сектору безпеки і оборони України та шляхи їх подолання

Типові виклики гендерних конструктивних стратегічних комунікацій в СБОУ:

1. Соціальна фрагментація та обмежений доступ до об'єктивної інформації. Зростаюча тенденція до споживання лише тієї інформації, що підтримує вже сформовані переконання, ускладнює донесення гендерних повідомлень до широкої аудиторії. Це спричиняє фрагментацію суспільства та створює перешкоди для досягнення консенсусу щодо розуміння питань гендерної рівності.
2. Збільшення кількості фейкових новин та дезінформації, інформаційні атаки та поширення фейків, зокрема в СБОУ, що негативно впливають на суспільну думку та створюють бар'єри для реалізації гендерної політики, дискредитуючи реальні досягнення та ініціативи в цій сфері.
3. Пріоритет швидкості над якістю інформації. Часто в державному секторі важливо насамперед опрацювати документ з погляду складання планів та звітності, утім якість реальної роботи відрізняється в негативний бік.
4. Недостатня координація: процес становлення системи гендерних конструктивних стратегічних комунікацій ще триває і немає чітко визначеного механізму взаємодії між усіма суб'єктами, що ускладнює впровадження узгоджених повідомлень та впливає на загальне сприйняття цілісності та прозорості комунікацій.
5. Низький рівень обізнаності: недостатня підготовка з питань гендерної рівності серед офіцерів/офіцerek обмежує ефективність комунікацій, знижуючи підтримку таких ініціатив на рівні командування та особового складу.
6. Суспільні стереотипи: патріархатні уявлення про традиційну роль жінок у суспільному житті створюють бар'єри для гендерно чутливих комунікацій. *«60 % респондентів ГО зазначили, що вони стикаються з перешкодами в спілкуванні з комітетами, секретаріатами та іншими державними органами і їх представниками. Дані інтерв'ю свідчать про те, що ці бар'єри вважаються результатом непорозуміння і упереджень щодо теми гендерної рівності, а також ролі ГО в її утвердженні. Наприклад, представники і представниці ГО повідомляють про те, що вони стають об'єктами і свідками сексистських коментарів, жартів і*

неналежного ставлення серед членів комітетів. Вони зазначають, що деякі члени комітетів не вважають дотримання умов гендерної рівності для чоловіків і жінок важливим або необхідним. Наприклад, побутує переконання, що жінки не є цінним людським ресурсом для Збройних Сил»³²⁵.

7. Бюджетні обмеження: попри значну міжнародну підтримку, реалізація комплексної політики стратегічних комунікацій у сфері гендерної рівності вимагає значних ресурсів для того, щоб забезпечити можливість розгортання масштабних комунікаційних ініціатив та підготовки особового складу та персоналу з гендерних питань.

Шляхи подолання викликів:

1. Розвиток гендерних компетенцій, що впливають на здатність аудиторії використовувати та інтерпретувати гендерно чутливі та стратегічні комунікації.
2. Розвиток медіаграмотності та критичного мислення шляхом організації освітніх ініціатив, особливо в питаннях розпізнавання дезінформації та фейків, сприятиме більш усвідомленому сприйняттю інформації, зокрема в контексті гендерних аспектів.
3. Розширення тренінгів та підвищення кваліфікації: підготовка професійних кадрів та розширення аналітичних ресурсів дозволять глибше висвітлювати питання гендерної рівності в СБОУ та підвищити якість інформації. Співпраця з міжнародними партнерами відкриває можливості для проведення регулярних тренінгів з гендерно чутливих питань, що сприятиме покращенню навичок усього персоналу.
4. Посилення довіри через конкретні дії: «дії гучніші, ніж слова». Успішні стратегічні комунікації повинні об'єднувати комунікативний зміст, сигнали дій та політику³²⁶. Наприклад, у дослідженні RAND Corporation зазначається, що інтеграція гендерних питань має прямий вплив на ефективність місій через формування довіри серед громадян і сприйняття місцевого населення та допомагає здобувати ключову інформацію, наприклад, жіночі підрозділи, які працювали із силами спеціальних операцій в Іраку та Афганістані, змогли налагодити відносини

³²⁵ Гендерний аналіз перешкод, з якими стикаються цільові групи реформування сектору безпеки та оборони в Україні: огляд Комітетів Верховної Ради України у призмі законодавчої архітектури в процесі реформування сектору безпеки та оборони. URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2022/06/gendernii-_analiz.pdf:

³²⁶ Getting Better at Strategic Communication. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/RAND_CT366.pdf

в місцевих громадах, що дозволило отримувати критично важливі розвідувальні дані, чого не могли зробити чоловіки³²⁷.

5. Використання таргетованих повідомлень для різних аудиторій, що враховують особливості різних груп, сприятиме ефективнішому донесенню важливих повідомлень.

6. Подолання стереотипів через позитивні приклади сприятиме зміцненню конструктивного сприйняття гендерної рівності та руйнуванню стереотипів.

7. Оцінювання ефективності гендерних конструктивних стратегічних комунікацій в СБОУ може ґрунтуватися на трьох ключових вимірах: знання, ставлення та поведінка.

8. Посилення спроможності інституту гендерних радників/радниць як одних з ключових суб'єктів гендерних конструктивних стратегічних комунікацій. Наприклад, НАТО активно залучає гендерних радників/радниць для інтеграції гендерної перспективи в усі етапи військового планування, особливо під час виконання операцій, емпіричний досвід свідчить про те, що це дозволяє реагувати на виклики, зокрема шляхом оцінювання (прогнозування) потреб та врахування культурних особливостей різних цільових груп³²⁸.

9. Протидія «зловмисному використанню даних» шляхом моніторингу і розроблення заходів для мінімізації ризику використання соціальних медіа, що збирають інформацію про користувачів/користувачок, адже дані, отримані завдяки витоку з цифрових платформ, можуть бути використані для створення детальних персоналізованих профілів користувачів/користувачок, включаючи гендерні параметри. Це дозволяє різним групам стейкхолдерів націлювати свої повідомлення не лише на групи осіб, але й на окремих осіб, створюючи можливості для підкріплення тих чи інших наративів або стереотипів.

³²⁷ How Gender Diversity Improves Defense Operations. URL: <https://www.rand.org/pubs/articles/2024/how-gender-diversity-improves-defense-operations.html>

³²⁸ How Gender Diversity Improves Defense Operations. URL: <https://www.rand.org/pubs/articles/2024/how-gender-diversity-improves-defense-operations.html>

4.3. Гендерний вимір інформаційно-психологічних спеціальних операцій

Інформаційні і психологічні операції – один з головних вимірів повномасштабної війни росії проти України. Операції на гендерному підґрунті – лише частина цього деструктивного впливу. Системний аналіз інформаційних операцій (ІО) і психологічних операцій (ПО) рф дозволить визначити проактивні та асиметричні засоби захисту національної безпеки.



Україна наслідуює підходи держав-членкинь НАТО щодо визначення сутності, технологій, цільових аудиторій інформаційних і психологічних операцій.

Інформаційні операції – узгоджене за метою, завданнями, місцем і часом з іншими діями військ (сил) інтегроване використання можливостей з інформаційного впливу для порушення, зриву, перехоплення або іншого деструктивного впливу на процеси прийняття рішень противником при одночасному захисті власного інформаційного простору³²⁹.

Складовими ІО є: забезпечення безпеки воєнних операцій (англ. *OPSEC*), введення противника в оману (англ. *MILDEC*), радіоелектронна боротьба (*РЕБ*), операції в комп'ютерних мережах (англ. *CNO*), психологічні операції (англ. *PSYOP*)^{330 331 332 333 334}.

Інформаційні операції, спрямовані на зміну ставлення і поведінки цільових аудиторій противника, проводяться переважно за напрямками:

введення противника в оману – введення осіб, які приймають рішення, в оману, маніпулюючи їхнім сприйняттям дійсності та переконуючи їх іти певним курсом;

³²⁹ Концепція стратегічних комунікацій Міністерства оборони України та Збройних Сил України: наказ Міністерства оборони України: № 612 від 22.11.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0612322-17#Text>.

³³⁰ Базові поняття стратегічних комунікацій: стандарти на основі документів НАТО (англійсько-український та українсько-англійський словник) / Л. Компанцева, О. Акульшин, Н. Акульшина, Т. Дедушкіна та ін. Київ: НАСБУ, 2019. 366 с.

³³¹ Allied Joint Doctrine for Information Operations (AJP-10.1), 2022. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/allied-joint-doctrine-for-information-operations-ajp-101>

³³² Allied Joint Doctrine for Psychological Operations Outlines AJP -3.10.1. <https://www.gov.uk/government/publications/ajp-3101-allied-joint-doctrine-for-psychological-operations>

³³³ FM 3-05.301 (FM 33-1-1) Psychological Operations Tactics, Techniques, and Procedures. 2003. URL: <https://irp.fas.org/doddir/army/fm3-05-301.pdf>.

³³⁴ NATO Psychological Operations, 2015. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/ajp-3101-allied-joint-doctrine-for-psychological-operations>

радіоелектронна боротьба – навмисне випромінювання, перевипромінювання, змінювання, поглинання або відбиття електромагнітної енергії з метою дезорієнтувати, відволікти або заманити в пастку противника чи його радіоелектронні системи;

операції в комп'ютерних мережах (англ. CNO) – комп'ютерна мережева атака, захист комп'ютерних мереж або їх використання з метою проведення операцій;

психологічні операції – сплановані заходи, які використовують комунікативні методи, а також інші засоби, спрямовані на те, щоб впливати на цільову аудиторію загалом, на сприйняття нею інформації, на формування ставлення до чогось та її поведінку, що мають вплив на досягнення певних політичних та військових цілей.

ІО та ПО складаються з кількох інформаційних та психологічних атак/акцій.

Інформаційна акція/атака (ІА) – оперативна комбінація окремих способів та інструментів інформаційного впливу, об'єднаних спільним задумом, метою, завданнями, об'єктом.

Психологічна акція/атака (ПА) – організоване застосування визначених сил і засобів для виконання завдань з інформування та (або) здійснення психологічного впливу на емоційний стан, мотивацію, раціональне мислення обмеженої за масштабом та районом цільової аудиторії та зміни моделі її поведінки в спосіб, що сприятиме досягненню воєнних та політичних цілей³³⁵.

Кейс 4.3.1. Інформаційні операції рф на гендерному підґрунті з початку повномасштабного вторгнення в Україну

Операції в комп'ютерних мережах (англ. CNO). Розслідування BBC виявило, що українські військові та активісти/активістки отримують погрози, зокрема сексуального характеру (згвалтування щодо їхніх родичів тощо), після того, як їхня особиста інформація систематично опиняється в прокремлівських соціальних каналах. *Доксинг – оприлюднення чужої особистої інформації в Інтернеті* – має на меті деморалізувати бійців/бійчинь. Так, проросійські канали «Працюйте, браття» та «Трибунал» оприлюднили особисті дані майже 300 українських активістів/активісток, військових та їхніх родичів понад 120 тис. підписникам/підписницям. Обидва канали були створені 1 березня 2022 року, на шостий день російського вторгнення в Україну. Окрім приватної інформації, канали регулярно поширюють російську дезінформацію та прокремлівські наративи.

³³⁵ Доктрина зі стратегічних комунікацій № ВКП 10-00(49).01 від 20.10.2020, затверджена Головнокомандувачем Збройних Сил України.



**«Згвалтуємо матір та сестру».
Як українським військовим погрожують
в Інтернеті:**



Радіоелектронна боротьба (РЕБ). Від початку збройного конфлікту зс росії почали використовувати засоби РЕБ, зокрема комплекси РЕБ «Леер-3» РБ-341В, 1Л269 «Красуха-2», РБ-109А «Былина» і комплекс радіоелектронної боротьби з БПЛА «Репеллент-1». Саме за допомогою «Леер-3», у комплект якого входять 2 БПЛА «Орлан-10», що можуть імітувати базову станцію GSM зв'язку.



**«Хакери ламають Ваш телефон. Як РФ
відстежує кількість військових на нолі за
допомогою сімок»**



Завдяки станції «Леер-3» ворог отримує доступ до сім-карток українських військовослужбовців, надсилає їм повідомлення деморалізуючого змісту, а їхнім дружинам – погрози згвалтування і смерті. Так, дружинам захисників Маріуполя постійно дзвонили з російських номерів, знущалися та погрожували розправою.



«Дзвонять із Росії: дружинам захисників “Азовсталі” погрожують зґвалтуванням та смертю»



Введення противника в оману. Напередодні ратифікації Стамбульської конвенції народним депутатам/депутаткам України були розіслані смс-повідомлення від проросійської ГО «Всі разом!» із закликом голосувати проти ратифікації Стамбульської конвенції (*голосування відбулося 22.06.2022 р.*).

СТАМБУЛЬСЬКА КОНВЕНЦІЯ:
ПРОСИМО ГОЛОСУВАТИ
ПРОТИ! Конвенція НЕ вирішує
питання запобігання
побутового насильства.
Зазіхає на права батьків на
виховання дітей. Ігнорує
головну причину фізичної
агресії у побуті – алкоголь. Вже
понад 100 місцевих рад
України проголосували ПРОТИ
її ратифікації! <https://>

Інформація в смс-повідомленнях надавалася без фактологічної основи (понад 100 місцевих рад проголосували проти ратифікації Стамбульської конвенції), мали емоційне забарвлення і викривлювали зміст Конвенції. Мета таких надсилань – ввести в оману депутатів/депутаток, емоційно вплинути на них.

Відмінність інформаційних і психологічних операцій визначається у сфері впливу. Згідно з Доктриною США FM 3-05.301 (FM 33-1-1) ІО проводяться на усіх етапах війни, інших операцій або конфліктів³³⁶. ПО слугують своєрідним важелем у процесі здійснення ІО для посилення їхнього потенціалу.

³³⁶ FM 3-05.301 (FM 33-1-1) Psychological Operations Tactics, Techniques, and Procedures. 2003. URL: <https://irp.fas.org/doddir/army/fm3-05-301.pdf>.

Принципова відмінність підходів до здійснення ІО та ПО державами-членками НАТО, Україною та росією полягає у визначенні їхньої мети, засобів та цільових аудиторій.

*Згідно зі стандартами держав-членкинь НАТО та підходами України метою ІО та ПО є сприяння чи покращення розуміння, ставлення і характеру взаємодії певної інституції з певною аудиторією для підтримання політичних, військових та інших цілей. Базуватися інформаційні і психологічні операції мають лише на правдивій інформації і достовірних фактах. Ефект ІО та ПО прирівнюється до ефекту від застосування летальної зброї, тому ці операції мають проводитися лише **відповідно до затвердженої командуванням ЦА противника**, при цьому має бути врахований вплив на незатверджену аудиторію.*

За підходами рф, ІО та ПО сприяють військовій поразці противника, що може досягатися або його знищенням, або підкоренням його волі (мета). Цільовою аудиторією можуть бути як персоналізовані особистості, так й певні групи (страсти). Інформаційна зброя спрямована на оброблення психіки ЦА в такий спосіб, щоб зняти бар'єри, що захищають нервову діяльність осіб від впливу зовнішнього агресивного середовища, і поступово перевести його в змінений або пограничний стан; нанести психологічний збиток особистості (уразити живу ціль методами інформаційно-психологічного впливу)³³⁷.



Таблиця 8. Рівні інформаційної війни. Інформаційні і психологічні



³³⁷ Манойло А.В. Информационные и гибридные конфликты: учебное пособие. Москва: Горячая линия-Телеком, 2019. 464 с.

Гендерний вимір – лише один з напрямів інформаційної війни, яку веде РФ проти нашої держави з часів здобуття незалежності. Стратегічні інформаційні операції РФ антигендерного спрямування тривали всі ці роки одночасно з інформаційними операціями за іншими напрямками (економічним, культурним, релігійним тощо).

Гендерні аспекти психологічних операцій та акцій значною мірою сконцентровані на здійсненні впливу на свідомість, емоції та поведінку цільової аудиторії через актуалізацію всіх особливостей та елементів, які стосуються соціальних, культурних, етико-моральних та економічних відмінностей між чоловіками і жінками.³³⁸

У контексті здійснення та протидії інформаційно-комунікаційного впливу на цільову аудиторію в процесі планування та проведення інформаційних компаній і психологічних операцій актуалізація гендерних аспектів відбувається через сукупність різних компонентів, які взаємодіють між собою, створюючи складну систему. Складовими цієї системи за різних умов можуть бути:

1. **Соціальні ролі та стереотипи**, що визначають, як очікується, що чоловіки та жінки повинні поводитися в різних ситуаціях. Це містить стереотипні уявлення про роботу, сім'ю та соціальні обов'язки. (З метою формування бажаної поведінки аудиторії в процесі здійснення комунікативного впливу зазвичай акцентуються або спростовуються певні соціальні стереотипи: залежно від мети впливу).

2. **Рівний доступ до ресурсів**, що стосується рівного доступу до широкого спектра товарів та послуг, можливості реалізації рівних прав для всіх груп населення незалежно від статі. Наприклад, рівний доступ до освіти, роботи та медичної допомоги. (З метою формування бажаної поведінки аудиторії в процесі здійснення комунікативного впливу зазвичай акцентуються або спростовуються певні (справжні або уявні) соціальні, матеріальні, процесуальні і т.д. обмеження представників/представниць щодо рівного доступу до ресурсів: залежно від мети впливу).

3. **Гендерні аспекти політики та економіки**, у контексті здійснення ІО та ПО, можуть висвітлюватись шляхом демонстрації як політичні рішення та економічні стратегії позитивно або негативно впливають на різні гендерні групи. Вони також можуть підкреслювати несправедливість у розподілі економічних ресурсів і влади.

³³⁸ Кринець Л., Оберемко О. Практичні аспекти реалізації рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у Збройних Силах України (2022-2024 рр.)//Вісник Національного університету оборони України, 80(4). С. 69 – 76. URL: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-80-4-69-76>].

4. **Здоров'я та безпека** – цей системний компонент у контексті ІО та ПО актуалізує питання та підкреслює ситуації нерівномірного або несправедливого впливу подій та обставин, що мають місце в певних умовах та в певній соціальній спільноті на фізичне та психічне здоров'я різних груп жінок і чоловіків, а також питання, пов'язані з безпекою, зокрема насильством, здійсненим за ознакою статі.

5. **Гендерна ідентичність** – у контексті ІО та ПО цей системний компонент виражається через актуалізацію за допомогою засобів комунікативного впливу протиріч щодо сприйняття/несприйняття в цільовій групі прав людини вільно обирати для себе гендерну ідентичність незалежно від статі та здатність/не здатність цільової аудиторії демонструвати повагу до того, як люди ідентифікують себе та як вони виражають свою гендерну ідентичність залежно від мети впливу³³⁹.

За допомогою технології Великих даних³⁴⁰ зроблено аналіз стратегічної антигендерної ІО рф, що передувала її повномасштабному вторгненню в нашу державу³⁴¹.



³³⁹ Складові гендерних аспектів. Інформаційний бюлетень Центрального міжрегіонального управління Міністерства юстиції в м. Києві. URL: <https://centraljust.gov.ua/news/info/skladovi-%D2%91endernih-aspektiv>

³⁴⁰ Attack Index – автоматизований аналітичний сервіс для оцінки інформаційного резонансу <https://attackindex.com/uk/golovna-attackindex>.

³⁴¹ Гендер чи антигендер. Хто атакує демократію в Україні? Сайт ГО «Ла Страда-Україна», 2021. URL: <https://la-strada.org.ua/download/gender-chy-antygender-hto-atakuye-demokratiyu-v-ukrayini>.

Перебіг стратегічної антигендерної ІО рф відбувався за моделлю класичної ІО (Схема 1).



Схема 1. Перебіг антигендерної стратегічної інформаційної операції рф в Україні (2014 – 2022 рр.)

У 2013 р. завершено стратегічну ІО з просування антигендерної ідеології в Україні: відбувалося просування гранд-наративу «Сім'я – найбільша цінність в Україні» на рівні державної влади з підтримкою державних інфоресурсів (Кабінет Міністрів України, Перший національний, Укрінформ) для недопущення процесу євроінтеграції України.

У 2014 – 2016 рр. почалося підготовка до нової антигендерної стратегічної операції, головною метою якої було уповільнення процесу євроінтеграції України, маніпулятивне протиставлення європейських і християнських цінностей. Упроваджувалася антигендерна ідеологія на всіх рівнях державного управління із залученням антигендерних національних дошок оголошень (НДО), релігійних інституцій, органів системи освіти та державної влади. Прослідковувалася зміна наративів: від узагальненого наративу 2014 р. «Відновлення держави починається з визнання сімейних цінностей» до орієнтованих на конкретні зміни в державі в «Антидискримінаційна поправка до Трудового кодексу України – встановлення в Україні гомодиктатури» (2015 р.),

«Впровадження навчання сімейним цінностям – нагальне питання системи освіти» (2016 р.)

У 2017 р. розпочато нову стратегічну інформаційну операцію, наративом якої був *«Захист сімейних цінностей – викорінення гендерної політики»*. У цей час формувався інформаційний плацдарм для впровадження наративу *«Прихильники традиційних сімейних цінностей проти президентської влади/ європейського вектору розвитку України»*.

Під час етапу виведення з рівноваги (березень 2018 р. – березень 2019 р.) просувався наратив *«Гендерна рівність – загроза національній безпеці»*; спостерігалось активне протистояння антигендерних сил і органів державної влади.

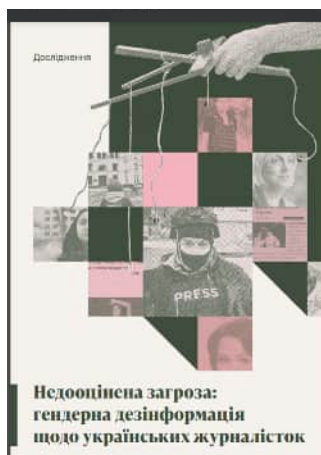
Етап інформаційного домінування (2019 р.) відзначений системним впровадженням антигендерної ідеології.

У 2020 – 2021 рр. спостерігалася концентрація антигендерних подій, що раніше відбувалися кілька років, зокрема, зафіксовано спроби закріпити наратив *«Гендерна ідеологія – загроза національній безпеці»*.

Такий перебіг стратегічних ІО свідчив про певні серйозні деструктивні події в майбутньому, що й відбулося 24.02.2022.

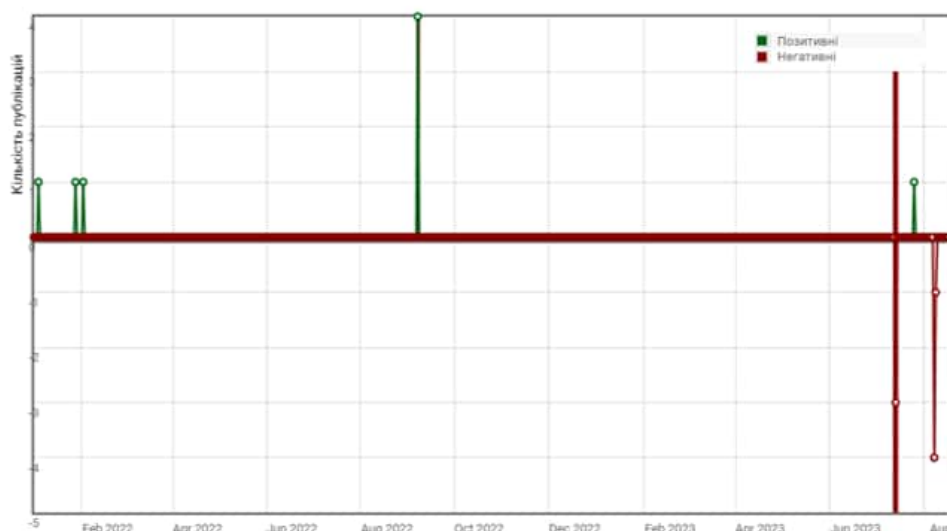
Прикладами оперативних ІО є дезінформаційні кампанії щодо українських журналісток: Ірини Сампан, Наталії Мосейчук, Сари Ештон-Сірілло, кореспондентів журналу «Цукор» та інших³⁴². Ці ІО тривали від кількох тижнів до 2 – 3 місяців і супроводжувалися наративами: *«Підтримка ЛГБТ-спільнот – зрада України»*, *«Журналісти, які підтримують гендерну рівність і особистісне різномайття, – вороги України»*, *«Зробити кар'єру провідні українські журналістки можуть лише через стосунки з чоловіками»*, *«(Воєнні) кореспондентки – агентки СБУ, феміністки, проститутки, лесбійки, ескортниці»*, *«Призначення трансгендера із США офіційним спікером ЗСУ – плювок в обличчя жителям колишньої радянської республіки»*.

³⁴² Дослідження «Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток». Сайт ГО *«Жінки в медіа»*, 2023. URL: <http://wim.org.ua/materials/doslidzhennia-nedootsinena-zahroza-henderna-dezinformatsiia-shchodo-ukrainskykh-zhurnalistok>.

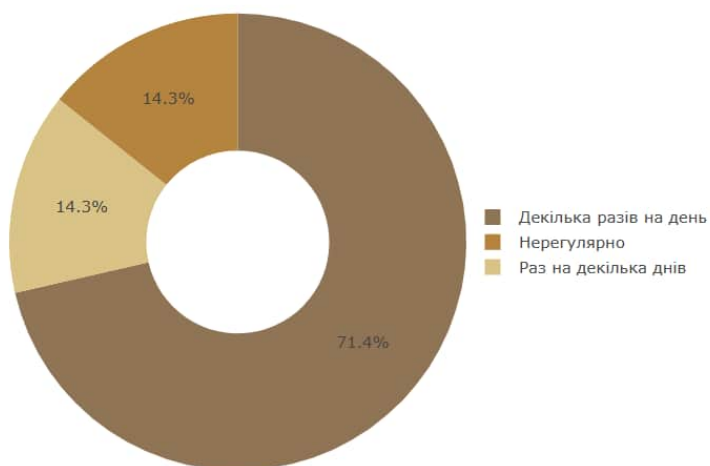


Кожна з цих оперативних ІО містила низку тактичних ІА та ПА. Наприклад, в українському медіапросторі відбулася оперативна ІО, що просувала проросійські наративи *«Підтримка ЛГБТ-спільнот – зрада України», «Журналісти, які підтримують гендерну рівність і різноманіття, – вороги України»*. Об'єктом цієї операції стало сумське видання «Цукор», яке оприлюднило матеріал про життя місцевих представників/представниць ЛГБТ-спільноти.

Активна фаза цієї ІО відповідає датам 06.07.2023 – 18.07.2023 (Скриншот 1). У ці дні інформація деструктивного характеру щодо видання подавалася в соціальних мережах, переважно в Телеграмі, кілька разів на день (Скриншот 2). Видання звинувачувалося в *«допомозі і спонсоруванні хворих на гомосексуалізм та інші відхилення людей»*.



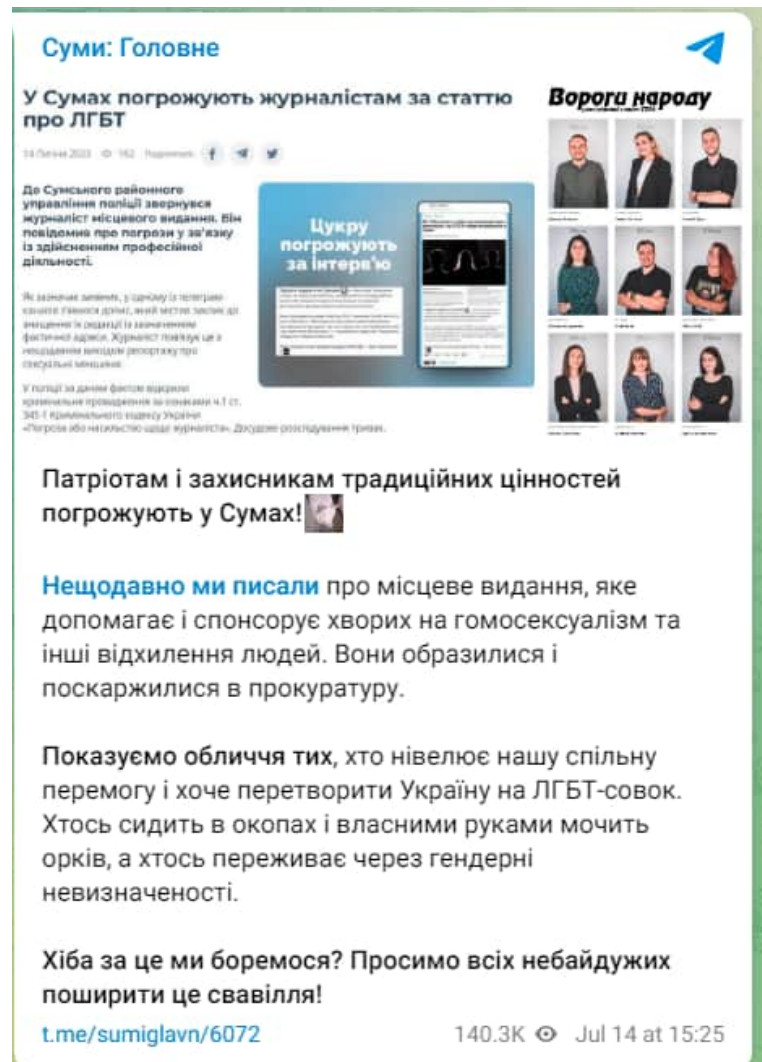
Скриншот 1. Тональність інформаційної динаміки повідомлень щодо ситуації в редакції «Цукор» після виходу публікації про ЛГБТ-спільноти



Скриншот 2. Періодичність подання деструктивної інформації проросійськими Телеграм-каналами щодо видання «Цукор»

ІО підтримувалася ПА. У Телеграм-каналі було розміщено допис з погрозами щодо редакції «Цукру», що закликав до фізичної розправи з журналістами/журналістками. Зокрема, у дописі оприлюднили фото колективу «Цукру» з прізвищами співробітників/співробітниць, підписавши його **«Вороги народу. Розстрільний список 2024»**. *«Нещодавно ми писали про місцеве видання, яке допомагає і спонсорує хворих на гомосексуалізм та інші відхилення людей. Вони образилися і поскаржилися в прокуратуру. Показуємо обличчя тих, хто нівелює нашу спільну перемогу і хоче перетворити Україну на ЛГБТ-совок. Хтось сидить в окопах і власними руками мочить орків, а хтось переживає через гендерні невизначеності»* (Скриншот 3).

На інструментальному рівні використовувалися маркери нетерпимості, притаманні ціннісній системі радянського союзу / росії (совок, захисники традиційних цінностей, розстрільний список, люди, хворі на гомосексуалізм та інші відхилення, гендерні невизначеності) у поєднанні з маркерами толерантності демократичних країн (ЛГБТ-спільноти, толерантність, рівні права і можливості) формувався образ журналістів/журналісток як ворогів України, що підтримувалося відкритими закликами до фізичної розправи над ними.



Скриншот 3. Допис анонімного телеграм-каналу «Суми: Головне» від 14.07.2023

Отже, антигендерні ІО та ПО різного рівня проводяться в Україні росією системно відповідно до визначених технічних завдань і є одним з напрямів інформаційної війни рф проти нашої держави.

З метою протидії антигендерним ІО та ПО рекомендуємо:

1. Моніторити та аналізувати щодо наявності антигендерних ІО та ПО одночасно з аналізом ворожих операцій за іншими напрямками. Такий підхід дозволить виробити системні проактивні рішення щодо подолання деструктивних впливів рф.
2. Використовувати технологію Великих даних для системного аналізу перебігу ворожих ІО та ПО на гендерному підґрунті.

3. Зіставляти перебіг антигендерних ІО та ПО з перебігом медіакампаній в РФ. Це дасть можливість прослідкувати запозичення ворожих наративів та їх упровадження в інфопросторі держави.
4. Визначати наративи й лінгвістичні маркери, які мають системний характер. Це дозволяє припустити наявність єдиного технічного завдання щодо впровадження антигендерних ІО та ПО.
5. Необхідно сформувати довгострокову стратегію впровадження медіакампанії на підтримку гендерної політики в Україні, зокрема в СБОУ, й роз'яснення сутності антигендерних (про)російських ІО та ПО; визначити її тактичні, оперативні та стратегічні завдання. Медіакампанія буде ефективною за умови розуміння цільових аудиторій, їхніх прагнень, а також форми найкращого подання інформації.
6. Важливим кроком консцієнтальної протидії має стати перехід від пасивної оборони (реагування за інерцією, ситуативної, тактичної, вибіркової протидії) до проактивних наступальних операцій.
7. У протидії антигендерним ІО та ПО необхідно об'єднати інституції сектору безпеки і оборони України та недержавний інформаційний сектор.
8. Потрібно працювати зі смислами, зокрема пояснювати хибність і маніпулятивність використання поняття «сімейні цінності» в антигендерних ІО та ПО.
9. До програм, які підвищують обізнаність громадськості із питань дезінформації, розвивають критичне мислення або навички цифрової грамотності, неодмінно включати аспекти щодо гендерного виміру дезінформації та розповідати про те, як її розпізнавати.

4.4. Російські гендерні наративи в інформаційній війні. «Битва наративів» в умовах повномасштабного вторгнення рф в Україну



Інформаційні і психологічні операції рф проти нашої держави базуються на системі наративів, що трансформується залежно від перебігу російсько-української війни.

Так, з початком повномасштабної агресії в рф загострилося негативне ставлення до ідей фемінізму і гендерної рівності. Це призводить до

транспортування низки деструктивних наративів із російського в український інформаційний простір і маніпулятивного використання цієї теми проросійськими ресурсами в Україні на шкоду національній безпеці.

Наратив – це історія, інтерпретація подій, що дозволяє формувати бажане ставлення до об’єкта.

Цілеспрямована гендерна політика України чинить ефективний спротив російському впливу і вироблення проактивних контрнاراتивів. Сьогодні в інформаційному просторі відбувається «битва наративів».

«Битва наративів» – боротьба в когнітивному вимірі за домінування в суспільній свідомості певного наративу³⁴³.

В інформаційному протистоянні росії та України задіяні наративи різних рівнів:

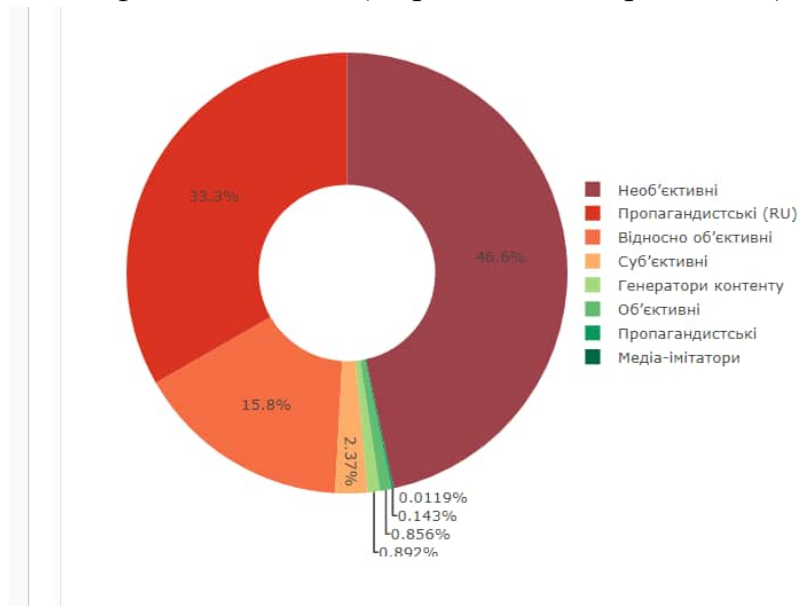
- *системні*. Мета історії світового рівня. Релігія, добро та зло та інші;
- *національні*. Історія про державу. Яким є її місце у світі? З ким вона і проти кого/чого? Чого вона хоче?
- *регіональні*. Історія регіону. Політична і соціальна орієнтація. Відносини з урядом країни;
- *з окремих питань*. Пояснення державної політики чи прийнятих рішень.

Як **системні** рф використовує наративи *«Фемінізм – екстремістська ідеологія»*, *«Гендер – загроза ліберального прозахідного тероризму та*

³⁴³ Компанцева Л., Заруба О., Череватий С. Акульшин О. Стратегічні комунікації для безпекових і державних інституцій: практичний посібник. Київ: ТОВ «ВІСТКА», 2022. С. 176.

екстремізму»³⁴⁴. Приклади: В Госдуме разработан законопроект о признании феминизма экстремистской идеологией (2023.04.05, 13:46, Путин сегодня), «Информационно аналитический портрет проукраинской террористки, которая совершила теракт в Питере» (2023.04.05, 09:10, Антимайдан); телепроект «АЗБУКА ТРАДИЦИОННЫХ ЦЕННОСТЕЙ. ЕДИНСТВО НАРОДОВ РОССИИ» (Катехон, ведучі: Константин Малофеев Протоиерей Андрей Ткачев, Александр Дугин) та інші.

Контент-аналіз відповідно до технології Великих даних довів, що в інфопросторі росії наявний штучний вплив та інформаційні операції щодо нівелювання ідеї фемінізму та гендерної рівності. Виявлено, що лише 0,892 % джерел за цією темою, що розповсюджують інформацію із ключовими словами «фемінізм», «фемініст», «гендер», об'єктивні (Скриншот 4, Скриншот 5).



Скриншот 4. Класифікація за категорією об'єктивності російських джерел, що розглядають питання фемінізму та гендерної рівності

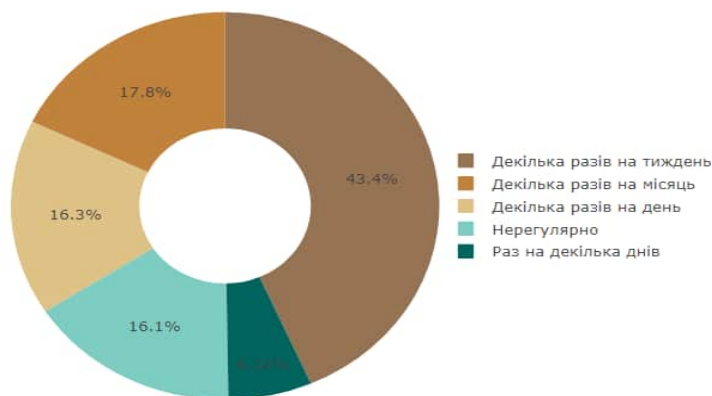
³⁴⁴ Дослідження «Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток». Сайт ГО «Жінки в медіа», 2023. URL: <http://wim.org.ua/materials/doslidzhennia-nedootsinena-zahroza-henderna-dezinformatsiia-shchodo-ukrainskykh-zhurnalistok>.

Telegram	916
ВКонтакте	79
Afisha.ru	26
Коммерсант.ру	24
Усадьба Урсы	23
Автономное Действие	20
Царьград ТВ	20
Newsland	20
NewsFront	19
Русский дозор	17
Известия	15
DOXA	15
Газета.ру	14
Лента.ру	14
Русская народная линия	14
31 канал Челябинск	12
ЦентрАзия	12
Холод.media	11
Спорт-экспресс	11
Полит.ру	11

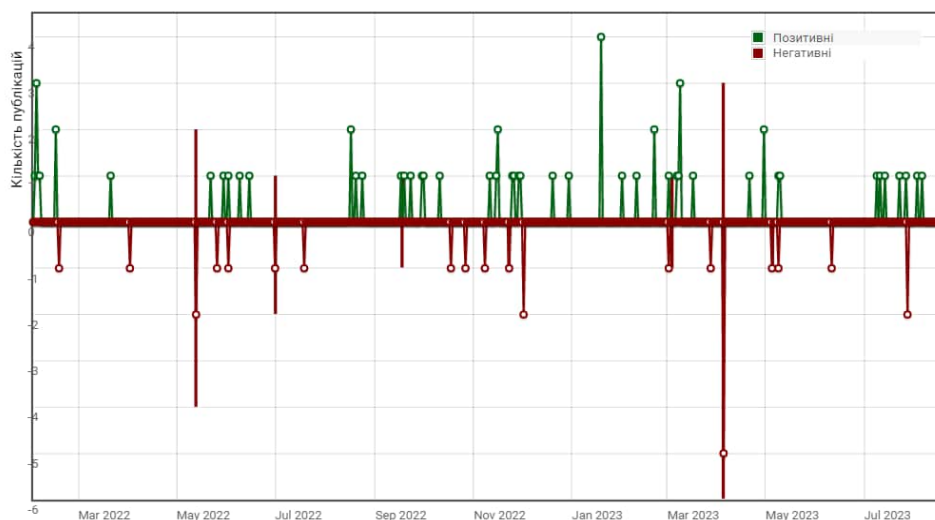
Скриншот 5. Топ-20 російських джерел, що надають деструктивні матеріали за темою фемінізму та гендерної рівності

Про наявність інформаційної операції щодо деструктивізації ідей фемінізму та гендерної рівності в рф свідчить регулярність розповсюдження негативної інформації за ключовими словами «фемінізм», «феминист», «гендер» (регулярність – 83,9 %) (Скриншот 6).

Скриншот 6.
Регулярність подання
деструктивної
інформації російськими
джерелами за
ключовими словами
«фемінізм»,
«феминист», «гендер»



Тональність інформаційної динаміки за заданими ключовими словами є переважно негативною (червоний колір) (Скриншот 7).



Скриншот 7. Тональність інформаційної динаміки за ключовими словами
фемінізм/фемініст, гендер

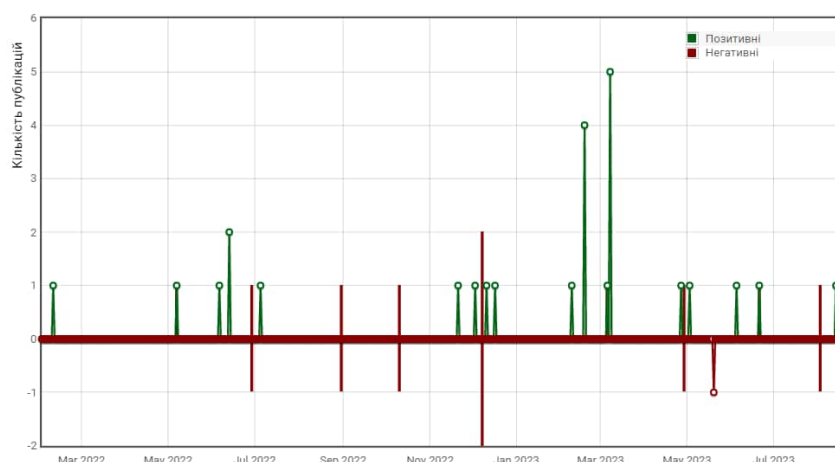
Російські медіа закріплюють асоціативний ряд: *фемінізм – сексуальні збочення – проукраїнські погляди (націоналізм) – тероризм*. Приклад: *Совершившая теракт 02.04.2023 г. Д. Трепова участвовала в пробандеровских митингах, в антиправительственных митингах. Участница феминистского движения, пацифистка с отягощённым либеральным анамнезом. «Сдвиг» по половому вопросу. Вегетарианка, эоактивист, радикальная феминистка. Кличка «Даша Тыковка». Содомитка, «бисексуальная, больше тяготеющая к мужчинам»*³⁴⁵.

В українському інфопросторі складаються асиметричні російським наративи *«Фемінізм – рух сильних жінок», «Історія українського фемінізму набагато давніша за традиції комунізму», «Гендерний підхід – рівність можливостей, загальнолюдські цінності»*³⁴⁶. Приклади: *«Історія українського фемінізму набагато давніша за традиції комунізму»*: *Забужко про українських феміністок* (2023.03.08, 20:34, Вікна СТБ), *Незламні, завзяті, жорстокі та рішучі: фільми про сильних жінок* (2023.03.08, 09:56, JetSetter.ua), *На марші за права жінок у столиці Молдови скандували «Слава Україні» поряд з посольством рф* (2023.03.08 19:36, Zmina.info).

³⁴⁵ URL: <https://ru-polit.livejournal.com/25844147.html>.

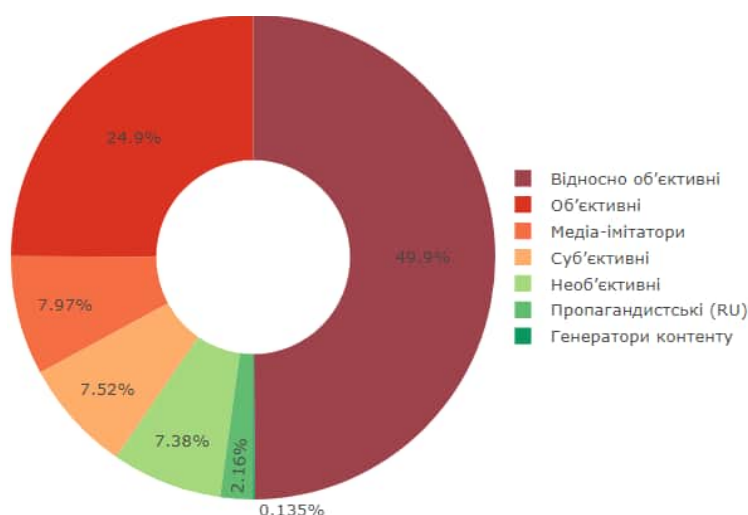
³⁴⁶ Дослідження «Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток». Сайт ГО «Жінки в медіа», 2023. URL: <http://wim.org.ua/materials/doslidzhennia-nedootsinena-zahroza-henderna-dezinformatsiia-shchodo-ukrainskykh-zhurnalistok>.

Тональність інформаційної динаміки в українському інформаційному просторі за ключовими словами «фемінізм», «фемініст», «гендер» переважно позитивна (зелений колір) (Скриншот 8).

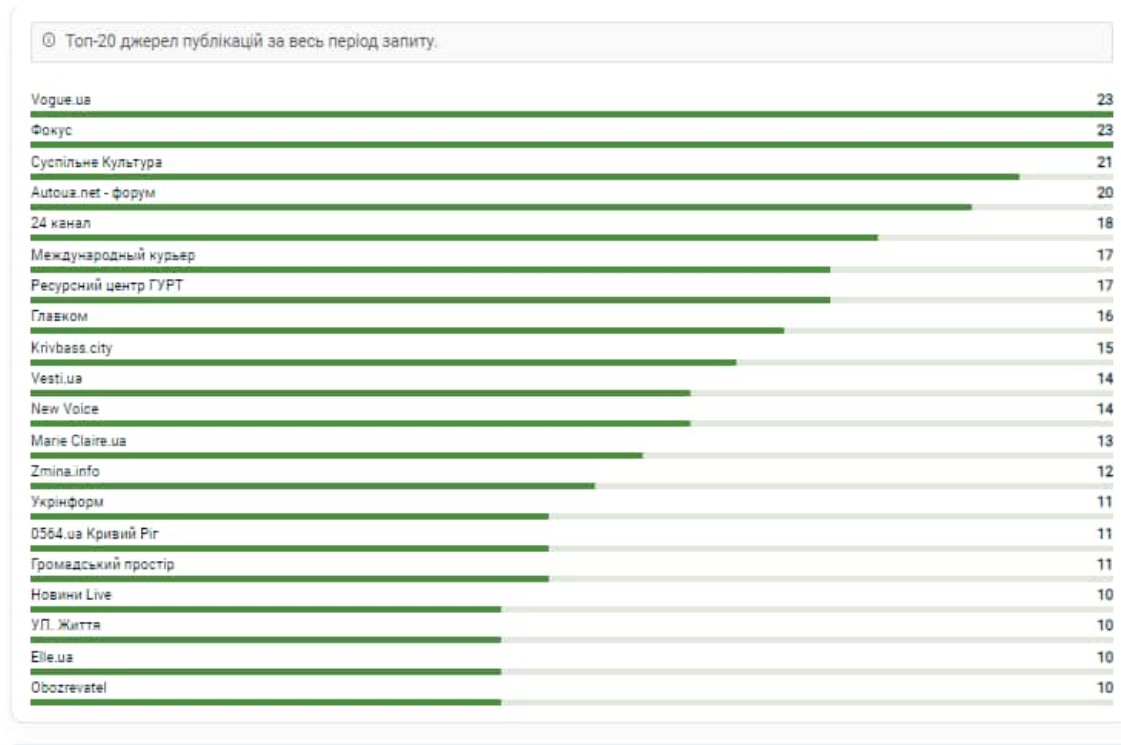


Скриншот 8. Тональність інформаційної динаміки за ключовими словами «фемінізм», «фемініст», «гендер»

Інформацію транслюють переважно об'єктивні джерела (74,8 %) (Скриншоти 9, 10)



Скриншот 9. Класифікація за категорією об'єктивності українських джерел, що розглядають питання фемінізму та гендерної рівності



Скриншот 10. Top-20 українських джерел, що транслюють інформацію за темою фемінізму та гендерної рівності

Агресивне ставлення до гендерних питань і фемінізму в інформаційному просторі рф призводить до маніпулятивного використання цієї теми в інформаційних і психологічних кампаніях в умовах повномасштабної агресії й спробам транспортування деструктивних наративів різного рівня з інфопростору рф в український.

Наративи національного рівня визначають росію як державу-захисницю традиційних цінностей на відміну від країн Заходу (*«Захід нав'язує колишнім державам СРСР ЛГБТ-порядок денний, Росія – захисниця традиційних цінностей»*); формують негативний імідж (на основі гендерного значеннєвого компонента) лідерів західних країн, які підтримують Україну (*«Макрон – флюгер з незрозумілою сексуальною орієнтацією, схильний до геронтофільї, весь час змінює свою позицію»*); окреслюють воєнно-політичні союзи на основі прихильності традиційним цінностям (*«Китай і Росія – поборники традиційних світових цінностей»*) (Таблиця 9).

Таблиця 9. Реалізація деструктивних гендерних наративів національного рівня в інфопросторі рф

<i>Захід нав'язує колишнім державам СРСР ЛГБТ-порядок денний, Росія – захисниця традиційних цінностей</i>	 Википедия https://ru.wikipedia.org › wiki › Го... · Translate this page : Гомосексуальный план Гомосексуальный план (англ. gay agenda, homosexual agenda) — понятие, используемое в США для описания социально-политической программы гей-активистов по ...  Взгляд.ру https://vz.ru › world · Translate this page : Запад наконец столкнулся с сопротивлением ЛГБТ ... Jun 19, 2024 — Однако наиболее серьезное сопротивление ЛГБТ-навязывание встречает в «цитадели демократии» – Соединенных Штатах. Где есть либеральные Нью ...  Lenta.RU https://lenta.ru › liberpovestka · Translate this page : Кто теперь угнетен? США и Европа годами боролись за ... Oct 31, 2021 — Равные права для представителей ЛГБТ и признание однополых браков стали главными достижениями западного общества в борьбе за права уязвимых ...  Дзен https://dzen.ru › Статьи › Изнанка политики : Почему США продвигают ЛГБТ сообщество? Считаю, ... Feb 19, 2023 — Дело в том, что через ЛГБТ, США, среди прочего, управляют миром. Ведь элите США всё равно на людей и их ценности. Им нужна власть. Причём во ...
<i>Макрон – флюгер незрозумілою сексуальною орієнтацією, схильний до геронтофільії, весь час змінює свою позицію</i>	 Дзен https://dzen.ru › ... : Флюгер политики ЕС указал новое направление Сейчас Макрон заговорил о безопасности и интересах России в этом вопросе, а значит Европа поняла, что бездонная украинская яма их либо затянет окончательно, ...  musavat.ru https://musavat.ru › news › telefonn... · Translate this page : «Телефонная дипломатия флюгера» — теперь в ... Jun 27, 2024 — «Телефонная дипломатия флюгера» — теперь в исполнении Макрона. Устанавливать на крышу флюгер в виде петушка – давняя и милая традиция. Ну ...  Європейська правда https://www.eurointegration.com.ua › ... · Translate this page : Макрон скликає у Франції міжнародну конференцію ... 2 days ago — У Франції починається ініційована президентом Еммануелем Макроном міжнародна конференція з метою зібрати 400 млн доларів на гуманітарну ... Missing: флюгер Show results with: флюгер  BIN.ua https://bin.ua › top › 263250-broman... · Translate this page : Броманс с Макроном за спиной у Меркель. Зачем ... Apr 16, 2021 — Макрон - не ястреб. Его политика - внешняя, внутренняя - как флюгер. Для Зеленского логично искать поддержки у такого президента.

*Китай і Росія
— поборники традиційних
світових цінностей*

китай и россия традиционные ценности

ТРАДИЦИОННЫЕ ЦЕННОСТИ В ПРОЦЕССЕ ...

by Ю Цай · 2023 · Cited by 1 — Как видно, ценности носят практико-ориентированный характер, что соответствует китайскому мировоззрению, его **традиционным ценностям**...

 Elibrary
<https://elibrary.ru/item> · [Translate this page](#) :

ЦЕННОСТИ РОССИЙСКИХ И КИТАЙСКИХ СЕМЕЙ

by ИИ Нечаева · 2020 — В ходе исследования было выявлено, что **главной жизненной ценностью россиян является семья** (72,7 % опрошенных), китайцы на первое место...

 Википедия
<https://ru.wikipedia.org/wiki/Ки...> · [Translate this page](#) :

Китайско-российские отношения

Китай и Россия — две страны, имеющие важное влияние в мире, несут особую ответственность за поддержание мира на планете и содействие совместному развитию....

 Синьхуа
<http://russian.news.cn> > ... · [Translate this page](#) :

Эксклюзив: У народов Китая и России схожие духовно- ...

Feb 26, 2023 — "Самым большим духовным символом **китайской** цивилизации в представлении обычных россиян является почитание семейных **ценностей** и старших ...

 disserCat
<https://www.dissercat.com/content> · [Translate this page](#) :

Традиционные ценности духовной жизни современной ...

Предметом исследования являются **традиционные ценности** в системе социокультурных ценностей современной молодежи **России и Китая**. Цель работы - выявить роль и ...

У медіа рф протягом 2024 року просувався ще один деструктивний наратив *«Гендерна рівність у ЗСУ – маніпуляція, мета якої – залучення жінок до участі у війні, оскільки резервів в Україні вже не залишилося»* (Скриншот 11).

вчера

ВСУ отправили под Авдеевку последние резервы в виде женского батальона

ВСУ отправили под Авдеевку последние резервы в виде женского батальона Командование украинской армии приняло решение бросить в бой последние резервы. [Военное дело](#)

В украинских Telegram-каналах появилось видео с женщинами в военной форме, которые едут на фронт и поют песню. [Московский Комсомолец](#)

Эксперты утверждают, что на записи – мобилизованные девушки. [Московский Комсомолец](#)

Аналитики заявили, что из-за больших потерь в Авдеевку под Донецком был отправлен сводный батальон девушек, при помощи которого командование ВСУ намерено заткнуть брешь в своей обороне. [Военное дело](#)



+8

Деталі за день за запитом женщин@1/арми@1/украин country.ru 2023.11.09

1. **NYT: Пока Украина ищет бойцов, женщины готовятся к призыву**

Альтернатива

Обсяг сюжету: 4. Період: 2023.11.09 00:09 - 2023.11.09 15:08

2. **Украинок призывают на фронт из-за огромных потерь ВСУ - The New York Times**

Politikus.ru

Обсяг сюжету: 1. Період: 2023.11.09 19:01 - 2023.11.09 19:01

Скриншот 11. Приклади контенту російських медіа щодо впровадження наративу «Гендерна рівність у ЗСУ – маніпуляція, мета якої – залучення жінок до участі у війні, оскільки резервів в Україні вже не залишилося»

Цей наратив транспортований в інфопростір України з метою викликати паніку в суспільстві. У контенті щодо мобілізації жінок використано українську символіку і мову задля створення враження спротиву суспільства (Скриншот 12).



Скриншот 12. Транспортований російський наратив «Гендерна рівність у ЗСУ – маніпуляція, мета якої – залучення жінок до участі у війні, оскільки резервів в Україні вже не залишилося» в український інфопростір

Контрнاراتив щодо насильницької мобілізації жінок в Україні сформовано Віцепрем'єр-міністеркою України – міністеркою юстиції України Ольгою Стефанішиною: **«Українці протистоять російській агресії як єдиний народ – і жінки, і чоловіки».**

Жінки долучилися до військового опору війні. Станом на жовтень 2024 року в ЗСУ служить 48 тисяч військовослужбовиць³⁴⁷, з яких понад 10 тис. виконують бойові завдання безпосередньо на лінії фронту³⁴⁸. Жінки доводять, що «оцінювати людей потрібно за їхніми можливостями, ефективністю та розумом, а не статтю»³⁴⁹. Вони отримують поранення, гинуть на війні та вважаються зниклими безвісти. Станом на 27.06.2023 р. було відомо, що в Україні загинула 101 військовослужбовиця, 100 – отримали поранення, 50 – вважаються зниклими безвісти. Наразі в російському полоні перебуває 126 жінок, з них – 46 військових та 80 цивільних³⁵⁰.

Після повномасштабного вторгнення активізувався жіночий ветеранський рух Veteranka, який розвинувся в 2019 році з адвокаційного проєкту «Невидимий батальйон». Цей рух об'єднує ветеранок, діючих військовослужбовиць та проактивних цивільних жінок, які мають спільне бажання – професійну армію, де гарантовані рівні права для чоловіків та жінок. Після повномасштабного вторгнення частина ветеранок знову стала на захист країни. Інші ветеранки надають необхідну допомогу посестрам та побратимам: постачають на передову броню, медичну допомогу, техніку, продукти харчування, а також підтримують цивільних жінок, дітей та сім'ї, що постраждали через російську агресію. Veteranka реалізовує проєкти «Сестри по зброї», «Сильні для сильних», «Новобранниці», «Я і моя пташка». У січні 2024 року Veteranka запустили подкаст «На рівні» про жінок на бойових посадах.

Жінки долучилися до цивільного опору війні. Серед них багато лідерок, які взяли активну участь у громадських та благодійних ініціативах, проєктах та фондах, наближаючи перемогу. Ксенія Драганюк та Ірина Никорак (Земліахку, Armwomennow) популяризують культуру «жінка-військова» в Україні та за кордоном, забезпечують захисниць жіночою військовою формою та амуніцією за стандартами НАТО, роблять портретні інтерв'ю із захисницями України, організовують для них психологічну підтримку та реабілітацію. Юлія Паєвська – Тайра та Богдана Ярова (Благодійний фонд «Мрія») допомагають родинам

³⁴⁷ Драган Л. Скільки українських жінок на передовій: в Міноборони озвучили цифри. *Офіційний сайт Міністерства оборони України*, 27.09.2024. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/09/27/68-tis-zhinok-u-zsu-minoboroni-vdalosya-vprovaditi-sistemni-zmini-u-gendernij-politiczi>.

³⁴⁸ Павлюк А. Скільки жінок виконують бойові завдання на лінії фронту? Розповіла віцепрем'єрка Стефанішина. *Українська правда*, 11.07.2024. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/ponad-10-tisyach-zhinok-vikonuyut-boyovi-zavdannya-na-liniji-frontu-stefanishina-302611>.

³⁴⁹ Драган Л. Скільки українських жінок на передовій: в Міноборони озвучили цифри. *Офіційний сайт Міністерства оборони України*, 27.09.2024. URL: <https://www.mil.gov.ua/news/2024/09/27/68-tis-zhinok-u-zsu-minoboroni-vdalosya-vprovaditi-sistemni-zmini-u-gendernij-politiczi>.

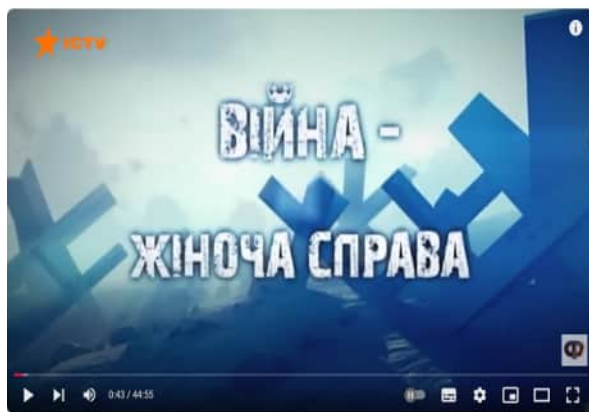
³⁵⁰ Наразі в російському полоні перебуває 126 жінок. *Офіційний сайт Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій*, 27.06.2023. URL: <https://minre.gov.ua/2023/06/27/narazi-v-rosijskomu-poloni-perebuvaye-126-zhinok/#>.

полонених і полеглих, а також надають медичний супровід. Яна Білецька (Хаб Вокзал) організувала доставку гуманітарної допомоги. Яна Зінкевич з добровольчою організацією «Госпітальєри» проводить підготовку парамедиків/парамедикінь та надає медичну допомогу на передовій. Марія Назарова («РеаніМетро/РеаніМісто») навчає надавати медичну допомогу. Марія Берлінська («Victory Drones») підтримує аеророзвідку та навчає керувати дронами. Олена Зеленська розповідає історії конкретних жіночих доль під час війни. Євгенія Таліновська в рамках групи волонтерів/волонтерок «Згряя» допомагає військовим, лікарням, цивільним, тваринам. Олена Розвадовська («Голоси дітей») надає психологічну допомогу дітям, що дістали травми через війну. Тата Кеплер («Птахи») допомагає в «сірих зонах», звільнених селах та далеких населених пунктах. Любов Шипович («Razom for Ukraine») збирає гроші на техніку для аеророзвідки. Ярослава Гресь через United 24 координує збір коштів для відбудови України та допомоги українцям та українкам. Ольга Руднєва в «Superhumans» займається відновленням можливостей травмованих війною людей.

Українські жінки працюють над документуванням воєнних злочинів росії проти України. Олександра Матвійчук у рамках Центру громадянських свобод співініціювала проєкт «Трибунал для Путіна». Сам Центр громадських свобод став одним з лауреатів Нобелівської премії миру в 2022 році за роботу з документування воєнних злочинів росії після повномасштабного вторгнення в Україну. Вікторія Рощина (загинула 19.09.2024 р. в російському полоні) їздила на окуповані території та збирала матеріали про незаконні референдуми, життя в окупації та дороги життя, через які українці та українки потрапляють на підконтрольні Україні території. Вона підготувала матеріали про вивезення українських дітей із захоплених регіонів України до рф, «метод» русифікації та «перевиховання», а також про вбивство в окупованому Бердянську двох підлітків з проукраїнською позицією. Промовляє до світу про війну в Україну та говорить про воєнні злочини росії українська військовослужбовиця, парамедикіня та волонтерка Тайра. Після звільнення з російського полону вона свідчила про його жахи перед Комісією з питань безпеки та співробітництва в Європі. Дослідницею військових злочинів та хронікеркою історій незвичайних українських жінок, що приєдналися до руху опору, була письменниця та громадська діячка Вікторія Амеліна (загинула внаслідок ракетного удару по Краматорську 27 червня 2023 року). Вона фотографувала руїни шкіл і культурних центрів та записувала свідчення очевидців та очевидець звірств росіян. У 2022 р. в селі Капитолівка на Харківщині вона знайшла захований в

саду щоденник окупації українського громадського діяча, прозаїка, поета та перекладача Володимира Вакуленка, якого закатували росіяни. У книзі «Щоденники війни та правосуддя: дивлячись на жінок, що дивляться на війну» (2025) Вікторія Амеліна зібрала історії про українських жінок, залучених до боротьби з російськими окупантами.

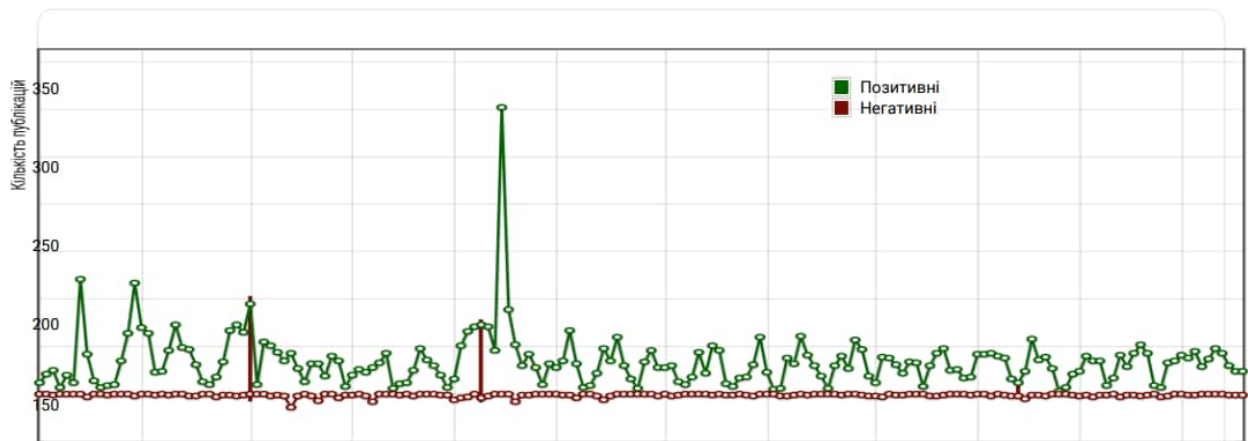
Жінки, які опинилися у вимушеній окупації, чинять ненасильницький опір окупаційному режиму. Вони передають дані на підконтрольні Україні території, беруть участь у протестних акціях, збирають та публікують розповіді дівчат та жінок про життя в окупації. Відомим є партизанський рух жінок на ТОТ «Зла Мавка». Цей рух був започаткований в м. Мелітополі, але сьогодні він об'єднує дівчат та жінок з різних окупованих територій, зокрема із Криму. Деякі учасниці руху спротиву пройшли через полон або мають заарештованих чи загинувших внаслідок окупації родичів.



ТАК ВІДВЕРТО ПРО ЦЕ ЩЕ НІХТО НЕ ГОВОРИВ | Війна (не) жіноча справа | ПРЕМ'ЄРА



На *регіональному рівні* пропагандисти рф використовують наратив **«Росія – захисниця традиційних сімейних цінностей»** для демонстрації єдності регіонів. Про спланованість цієї інформаційної кампанії свідчать результати сентимент-аналізу російського медіаконтенту. У період з лютого 2022 р. по жовтень 2024 р. майже не зафіксовано повідомлень за запитом «сімейні цінності» (серед 2359 повідомлень лише 233 фрагментарно мають негативну конотацію і переважно в тих випадках, коли мова йде про країни Заходу. Цей факт свідчить про відсутність альтернативної думки і критичної оцінки подій (Скриншот 13).



Скриншот 13. Результаты сентимент-анализу російського медіаконтенту за запитом «сімейні цінності»

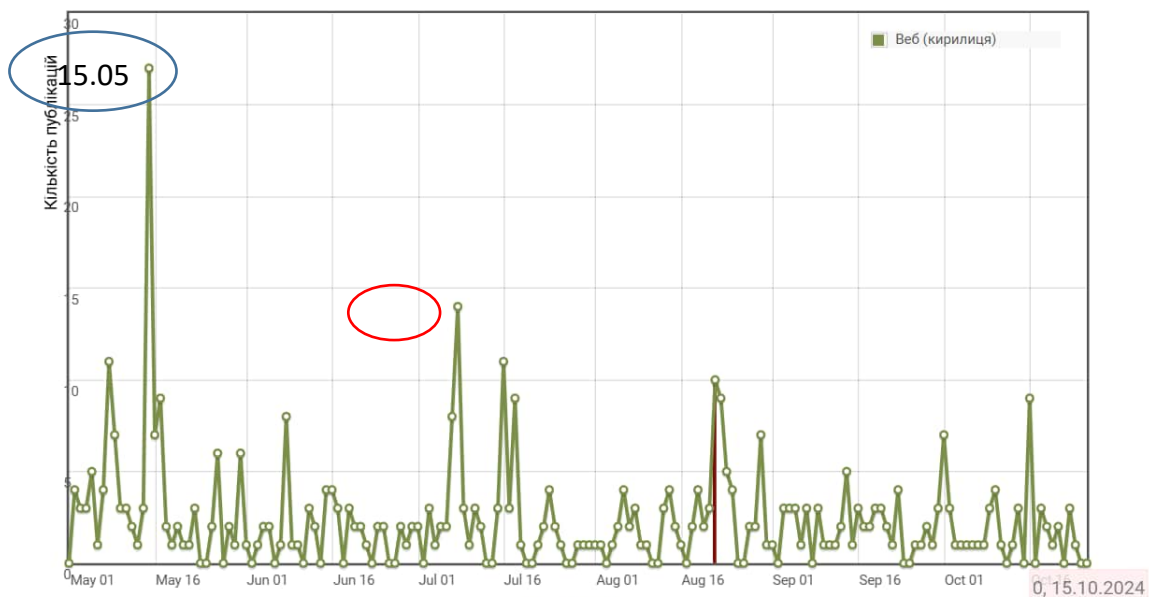
Єдність регіонів рф пропагандисти продемонстрували 08.07.2024 р. в День сім'ї: кожний регіон росії звітував про проведення свята (Скриншот 14).

- Деталі за день за запитом `семейн@1/ценност country.ru` 2024.07.08
- С Днем семьи, любви и верности поздравил амурчан губернатор Василий Орлов
ГТРК "Амур"
Обсяг сюжету: 58. Період: 2024.07.08 01:43 - 2024.07.08 22:48
 - 8 июля 2024, 15:39 Информационная акция ко Дню семьи, любви и верности прошла в Ленин
Администрация Барнаула
Обсяг сюжету: 49. Період: 2024.07.08 00:12 - 2024.07.08 22:34
 - "Считают, что я - неженский, богатый лох". Самый русский американец Тим Керби - о жи
E1.ru Екатеринбург
Обсяг сюжету: 20. Період: 2024.07.08 11:50 - 2024.07.08 22:52
 - Супружеской паре Бадмаевых из Кяхтинского района вручили медаль "За любовь и верность
Новая Бурятия
Обсяг сюжету: 22. Період: 2024.07.08 02:15 - 2024.07.08 19:06
 - Активисты "Единой России" провели мероприятие по профилактике разводов в Иркутске
PrimaMedia
Обсяг сюжету: 13. Період: 2024.07.08 07:56 - 2024.07.08 19:47
 - 15:45 Путин: Для государства не может быть ничего важнее укрепления семьи
Царьград ТВ
Обсяг сюжету: 5. Період: 2024.07.08 14:43 - 2024.07.08 21:29
 - 8 июля 2024, 19:30 Высокие зарплаты и карьерные перспективы: почему молодежь выбирает
Друг для друга Курск
Обсяг сюжету: 5. Період: 2024.07.08 14:13 - 2024.07.08 21:28
 - Большие семейные выходные прошли в Хабаровском крае
PrimaMedia
Обсяг сюжету: 6. Період: 2024.07.08 05:22 - 2024.07.08 21:08
 - "Стены смыслов": в честь Дня семьи, любви и верности в Туле появилось новое граффити
Тульские новости
Обсяг сюжету: 4. Період: 2024.07.08 15:02 - 2024.07.08 21:29
 - 08.07.2024 16:38 Ольга Зайцева рассказала о роли спорта в гармоничной семье
Аргументы и Факты
Обсяг сюжету: 4. Період: 2024.07.08 16:18 - 2024.07.08 18:09
 - Региональный Сабантуй посвятят 80-летию Тюменской области

Скриншот 14. Приклады російського контенту в День сім'ї, любові та вірності, 08.07.2024

День сім'ї в РФ — намагання встановити маркер єдності в Росії та продемонструвати її «спільність» з Україною. У Росії це свято називається День семьи, любви и верности та запроваджене на честь святих російської православної церкви (РПЦ) Петра і Февронії. Святкувати присвячений їм день у Росії розпочали у 2008 р. за ініціативи Держдуми, Ради Федерації та РПЦ. А 30 грудня 2011 р. колишній президент України Янукович підписує Указ про встановлення Дня сім'ї в Україні. До того моменту в нашій державі щороку святкували Міжнародний день сім'ї 15 травня, встановлений відповідно до Резолюції Генеральної Асамблеї ООН в 1993 році. Указом Президента України Володимиром Зеленським 28.07.2023 р. № 455/2023 замість Дня сім'ї 8 липня було встановлено День сім'ї 15 травня, *тобто в один день із Міжнародним днем сім'ї, заснованим ООН 1993 року*. Це лише один з яскравих прикладів нівелювання російських наративів.

Результати контент-аналізу в період з травня по липень 2024 р. продемонстрували, що громадськість України сприйняла ці зміни і відзначає День сім'ї разом з міжнародною спільнотою (Скриншот 15).



Скриншот 15. Кількість повідомлень щодо Дня родини 15.05.24 (синій колір) і 08.07.2024 (червоний колір)

Після атаки на Охматдит 08.07.2024 р. в Україні сформовано контрнарратив **«Воєнні злочини рф в ім'я сімейних цінностей»** (Скриншот 16).

1. 19:00, Сьогодні Пологовий будинок в Маріуполі. Дитяча лікарня і пологовий будинок в Києві. Росіяни знову звинувачують "Азов"

Сьогодні росіяни здійснили черговий воєнний злочин: атакували балістичними ракетами столичний дитячий шпиталь, де проходять лікування важкохворі українські діти, зокрема онко-гематологічне відділення. Також фрагменти ракет вразили пологовий будинок і кілька житлових будинків у Києві. Рятувальні служби повідомляють про 20 загиблих і 96 поранених, але пошукові роботи продовжуються. Це цілеспрямований терор проти цивільного населення і беззахисних українських дітей, написав на своїй сторінці у Фейсбуці Денис Прокопенко, "Редіс", командир "Азову". І знову російські боти отримали методички щодо виправдання своїх злочинів тим, що в будівлі буцімто перебували військовослужбовці "Азову". Чергова брехня, якої ми наслухалися ще під час оборони Маріуполя. Тоді за версією росіян, у будівлі пологового будинку розташовувалася база "Азову". Як і в Драмтеатрі, поряд із яким був велетенський напис "ДЕТИ". Як і чисельні житлові будинки, на яких сиділи фантомні "азовські снайпери". А також об'єкти критичної інфраструктури, зруйновані російською артилерією та авіацією, бо там нібито переховувалися українські захисники. Сьогодні ж військовослужбовці "Азову" перебувають на позиціях поблизу Кременної, метр за метром виборюючи українську територію та відтісняючи противника. У РФ зате сьогодні святкують День сім'ї. Атака на дитячу лікарню в Києві - це, ймовірно, своєрідне привітання від "братського народу". Цілком у стилі російських воєнних злочинів в ім'я захисту сімейних цінностей. "Никогда такого не было, и вот опять" Більше блогів читайте ТУТ

2024.07.08 20:01

0629.com.ua Маріуполь

Скриншот 16. Приклад реалізації українського контрнарративу **«Воєнні злочини рф в ім'я сімейних цінностей»**

Російські нарративи з окремих питань деталізують нарративи верхніх рівнів і формують агресивне ставлення до гендерних питань населення рф. Наприклад, нарратив **«Фемінітиви – маркер зазіхання на культурну спадщину росії, їх використання – акт екстремізму»** закріплений 30.11.2023 р. рішенням Верховного суду рф, який визнав Міжнародний рух ЛГБТ екстремістським і заборонив його. Фемінітиви визнали ознакою участі в русі ЛГБТ. Російські медіа активно цитують вислови депутата російської держдуми Мілонова **«Фемінітиви, безперечно є антикультурним викликом ЛГБТ-спільноти проти традиційної мови»**, **«Якщо захоче самотня редакторка, яка живе з п'ятнадцятьма кішечками, випустити текст із спотвореннями російської мови, це буде екстремізмом»**. Ці цитування закріплюють у суспільній свідомості нарратив щодо екстремістської сутності фемінітивів (Скриншот 17).

Тема сюжету	Повідомлень	Розповсюджувачі
20.03.2024 / 18:26 В Оренбурге двух сотрудников ЛГБТ*-клуба арестовали по делу об организации экстремистского сообщества	5	Каспаров.Ru Inline.ru ГЛАВК RTVi
В России начались аресты боевого актива (и пассива) ЛГБТ-экстремистов	2	ЦентрАзия

Скриншот 17. Приклад російського контенту щодо екстремістської сутності ЛГБТ-спільнот

В український інфопростір цей наратив був трансльований як «Представників ЛГБТ-спільнот будуть мобілізувати в першу чергу» (Скриншот 18).

Повістки учасникам ЛГБТ-маршу в Києві будуть роздруковані в красивому кольоровому варіанті! - повідомляє київський ТЦК



Скриншот 18. Приклад контенту російської ПО щодо першочергової мобілізації представників ЛГБТ-спільнот

В Україні сформовано контрнаративи «**Фемінітиви – ознака рівності прав чоловіків і жінок у боротьбі за незалежність України**» та «**Україна поважає різноманітність**».

Упровадженню першого наратива сприяє дискурс Президента Володимира Зеленського, який у своїх щоденних промовах і зверненнях використовує форми чоловічого і жіночого роду: *українці та українки, захисники і захисниці, учасники та учасниці, працівники і працівниці*. Ці дискурсивні практики використовує також Головнокомандувач Збройних Сил України. У своїх привітаннях Олександр Сирський звертається до українських захисників та захисниць, бойових побратимів та посестр, він прославляє доньок і синів нашої країни і дякує їхнім батькам за виховання. Символічним закріпленням цього наративу стало перейменування свята День захисника України в серпні 2021 року на День захисників і захисниць України для встановлення гендерної рівності.

Участь у боротьбі за незалежність України ЛГБТ-військових загострила питання про впровадження цивільних партнерств як єдиного способу усунення дискримінаційних положень, що порушують майнові та немайнові права партнерів, які не можуть реєструвати шлюб. Проект Закону про інститут реєстрованих партнерств було зареєстровано у Комітеті Верховної Ради України 13.03.2023 р. Цей законопроект є важливим кроком до рівності в суспільстві. Він впроваджує наратив «Україна цінує різноманітність».

Новий системний наратив «Зупиніть міграцію, гендер, війну, Сороса і Брюссель», який рф намагається зробити системним, сформульований В. Орбаном під час його промови з приводу перемоги правлячого альянсу «ФІДЕС» 10.06.2024, де він заявив про намір відправити телеграму в Брюссель (Скриншот 19).

1. 20 minutes: "безответственная империя" - Орбан выступил с обличительной речью в адрес Брюсселя
Выступая с речью в румынской Трансильвании премьер-министр Венгрии Виктор Орбан вновь обрушился с резкой критикой на руководство ЕС, сообщает 20 minutes. Как передаёт издание, на этот раз венгерский лидер обвинил Брюссель в попытке замещения населения Европы посредством миграции, отказе от христианского наследия и продвижении повестки ЛГБТ-сообщества. AP Премьер-министр Венгрии Виктор Орбан, известный своими "обличительными речами" в адрес Евросоюза, призвал бороться с организованным Брюсселем "обменом населением", сообщает 20 minutes. Как передаёт издание, венгерский лидер также назвал ЕС "федералистской империей", которая руководит "наступлением ЛГБТ+". "ЕС отвергает христианское наследие и организует обмен населением посредством миграции", - заявил Орбан, выступая в летнем университете города Бэиле-Тушнад в румынской Трансильвании, где проживает значительная венгерская община. Находящийся в постоянном конфликте с Брюсселем глава венгерского правительства на этот раз выступил против "федералистского правления в Европе", которое, по его словам, привело к появлению "безответственной империи". Помимо прочего он назвал Европу "стареющим боксёром", а также "богатым, но слабым союзом", который сделал ошибку, отрезав себя от России. "У нас нет выбора: даже если мы любим Европу, даже если это наш дом, мы должны бороться", чтобы защитить христианские корни, подчеркнул Орбан. Как напоминает издание, политика венгерского лидера регулярно подвергается критике со стороны Европейского Союза, который заморозил выделение стране средств из европейских фондов на миллиарды евро из-за обеспокоенности по поводу верховенства закона.
2023.07.23 18:09
ИноТВ

Скриншот 19. Приклад контенту щодо впровадження наративу «Зупиніть міграцію, гендер, війну, Сороса і Брюссель»

Отже, деструктивні гендерні наративи системно просуваються рф, що дозволяє зробити припущення про використання гендерного виміру як одного з провідних напрямів ІО та ПО країни-агресорки. У глобальному інфопросторі російські пропагандисти закріплюють асоціативний ряд: *фемінізм – сексуальні збочення – проукраїнські погляди (націоналізм) – тероризм*, що поступово використовують не лише щодо українців та українок, а й громадян/громадянок країн Заходу. У період повномасштабної війни в українській спільноті вироблено проактивні контрнاراتиви, що дозволяє зробити висновок про ефективність протистояння нашої держави в «битві гендерних наративів».

Рекомендації щодо протидії деструктивним наративам рф з гендерної тематики

1. Необхідно сформувати довгострокову стратегію впровадження медіакампанії на підтримку гендерної політики в Україні; визначити її стратегічні, оперативні й тактичні завдання. Сформулювати й впроваджувати гендерні наративи системного, національного, регіонального рівня та наративи з окремих питань за різними комунікативними каналами для різних цільових аудиторій.
2. Створити систему національного інформування щодо впровадження гендерної політики.
3. Важливим кроком консцієнтальної протидії є використання проактивних наступальних ІО, а також інформування західної аудиторії щодо гендерної політики нашої держави, зокрема участі жінок у її захисті.
4. Слід працювати зі смислами, зокрема пояснювати хибність і маніпулятивність використання поняття «сімейні цінності» у проросійському контенті.
5. Важливо здійснювати постійний моніторинг інфопростору щодо виникнення і трансформації антигендерних російських наративів. Це дасть можливість проактивного попередження їх розповсюдження в Україні.
6. Слід формувати гендерно орієнтований контент у соціальних мережах. Зокрема висвітлювати участь жінок і представників/представниць ЛГБТ-спільноти у війні. Це дасть можливість закріпити наратив в українському суспільстві «Україна поважає різноманітність».
7. Необхідно вдосконалювати комплексний підхід до інформаційного протистояння. Це означає пошук надійних комунікаторів/комунікаторок серед громадянського суспільства, які могли б говорити в інтересах гендерної політики (державні комунікатори не такі впливові); визначення культурних точок дотику (міжособистісні цінності, поведінка, норми, тенденції тощо) та використання їх в інтересах просування гендерної політики.
8. Слід розробляти привабливий брендинг гендерної політики та комунікаторів/комунікаторок.

4.5. Гендерна дезінформація як інформаційний інструмент російської федерації у війні проти України

Російська федерація є світова лідерка у використанні дезінформації для впливу на суспільство. Саме рф відповідальна за 62 % втручань у внутрішні справи інших держав. Європейська служба зовнішньої діяльності у своєму першому в історії звіті про маніпулювання іноземною інформацією та загрози втручання, опублікованому в лютому 2023 року,



на основі загальнодоступних даних дійшла до висновку, що російські методи дезінформації стають усе більш досконалішими. Росія використовує своїх акторів у середині організацій, яким довіряють, ЗМІ та окремих осіб, щоб впливати на медіапростір України та ЄС³⁵¹.

Російська пропаганда з перших днів відновлення незалежності намагається зруйнувати імідж України, зокрема, з часів Революції гідності 2013 – 2014 років, яку кремль намагався представити як «нацистський переворот», ці руйнівні дії активізувалися. З початком повномасштабної збройної агресії росії проти України поширення дезінформації різко зросло. Не стали винятком і маніпуляції щодо українок. Вони стосуються біженок, які були змушені залишити Україну, рятуючись від війни; жінок, які приєдналися до Збройних Сил України; та жінок, які постраждали від сексуального насильства, пов'язаного із війною рф проти України. Жінок часто називають «повіями», «хохлушками» (принизлива назва українок, що використовується росіянами), «божевільними феміністками». За російськими наративами, українські жінки порушують усі «традиційні цінності» і «не мають нічого святого»: їх цікавить лише секс і гроші.

Спираючись на парадигму так званих «традиційних цінностей», Кремль поширює гендерно спрямовану дезінформацію з метою дискредитації українок, створення іміджу легковажних жінок, які виїжджають за кордон заради наживи, торгують своїм тілом і не цікавляться долею зруйнованої війною країни. Та й загалом антигендерна політика є частиною широкої пропаганди росії проти західних держав. Це збурювання населення проти всього європейського і

³⁵¹ European External Action Service. 1st EEAS Report on Foreign Information Manipulation and Interference Threats 2023. URL: https://www.eeas.europa.eu/eeas/1st-eeas-report-foreign-information-manipulation-and-interference-threats_en.

демократичного та свідомо сплановане спотворення реалій в рамках інформаційної війни.

Відтак гендерна дезінформація є одним з ключових інструментів інформаційної складової сучасної війни, який росія активно використовує у своїй агресії проти України. У цьому контексті важливо, що як українські, так й іноземні автори приділяють увагу цій темі, а в їхніх дослідженнях можна знайти глибокий аналіз масштабів та методів гендерної дезінформації, а також її впливу на суспільство³⁵².

Кампанії дезінформації використовують гендерні стереотипи та сексистські наративи, щоб дискредитувати жінок, які беруть активну участь у політичному та суспільному житті України. Наприклад, жінок у політиці та громадських активісток часто зображують як некомпетентних або таких, що діють не самотійно, а під впливом чоловіків. Це так само підриває їхній авторитет та зменшує їх вплив на суспільство.

Дезінформаційні атаки на українських журналісток у рамках російської пропаганди спрямовані на підрив репутації, зниження довіри до матеріалів та послаблення їхньої ролі у формуванні громадської думки. Дослідження підкреслює необхідність захисту журналісток та створення умов для їхньої безпечної професійної діяльності.³⁵³

У 2022 році проаналізовано 45 тисяч постів у соціальних мережах та новинних порталах. «Детектор медіа» відзначив збільшення кількості згадок і маніпуляцій щодо українок, зокрема біженок, які змушені були покинути Україну, рятуючись від збройного нападу росії, та жінок, що вступили до сил оборони. Кремль, спираючись на так звані «традиційні цінності», поширює гендерну дезінформацію, щоб дискредитувати українок, створити образ легковажних жінок, які виїжджають за кордон задля збагачення, торгують своїм тілом і не переймаються долею своєї країни.³⁵⁴

³⁵² Левченко К. Гендерна рівність у системі стратегічних (конструктивних / деструктивних) комунікацій // Стратегічні комунікації в умовах гібридної війни: погляд від волонтера до науковця : монографія / [В. Азарова та ін. ; за заг. ред. Л. Компанцевої]. Київ : НА СБУ, 2021. С. 190–223 («Левченко. Гендерна рівність у системі стратегічних (конструктивних / деструктивних) комунікацій»); Компанцева Л., Левченко К. Російська агресія крізь призму антигендерних груп // Стратегічні комунікації в умовах гібридної війни: погляд від волонтера до науковця : монографія / [В. Азарова та ін. ; за заг. ред. Л. Компанцевої]. Київ : НА СБУ, 2021. С. 224–273 («Компанцева, Левченко. Російська агресія крізь призму антигендерних груп»).

³⁵³ Кузьменко Л. Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток [Електронний ресурс] / Л. Кузьменко, Л. Компанцева. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://wim.org.ua/wp-content/uploads/2023/10/WEB-Henderna-dezinformatsiia-shchodo-ukrainskykh-zhurnalistok.pdf> («Кузьменко. Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток»).

³⁵⁴ Україну від дефолту врятує проституція. Досліджуємо російську гендерну дезінформацію в соцмережах / О. Білоусенко, О. Півторак, К. Ілюк, О. Сливенко // Детектор медіа. 2022. URL: <https://detector.media/monitorynh-internetu/article/203173/2022-09-27-ukrainu-vid-defoltu-vryatuie-prostyututsiya-doslidzhuemo-rosiysku-gendernu-dezinformatsiyu-v-sotsmerezakh/>

Що таке гендерна дезінформація?

Термін *«гендерна дезінформація»* стосується оманливої або неточної інформації про жінок, яка базується на мізогінії та суспільних стереотипах, що зображують жінок ненадійними, нерозумними, емоційними/злыми/божевільними тощо. Ця дезінформація спрямована на те, щоб дискредитувати жінок та заплутати чи ввести в оману інших сторін шляхом маніпулювання гендерною темою.³⁵⁵

Національний демократичний інститут («NDI») вважає гендерну дезінформацію формою онлайн-наси́льства проти жінок. Згідно з дослідженням NDI, не всі випадки використання мови ненависті, погроз або нападів на жінок є випадками гендерної дезінформації. Проте всі вони підпадають під визначення насильства щодо жінок в Інтернеті³⁵⁶. Гендерна дезінформація підриває представництво демократичних інституцій та становить загрозу безпеці, оскільки онлайн-погрози можуть перерости в агресію в реальному житті³⁵⁷.

Жінки та дівчата непропорційно часто страждають від онлайн-наси́льства. Воно може набувати різних форм, зокрема доксинг (публікація домашньої адреси жінки в Інтернеті з твердженням, що вона шукає сексуальних стосунків); секторинг (погроза опублікувати інтимні фото жінки, щоб шантажувати її); тролінг (публікація постів, які спонукають до насильства щодо жінок), кіберсталкінг, погрози насильства та кібербулінг; деякі форми дезінформації (наприклад, стаття, до якої входить інформація про сексуальну орієнтацію людини, хоча це не становить громадського інтересу і не стосується професійних якостей). Загалом у дезінформаційних кампаніях застосовуються наративи про гендерні ролі, гендерну рівність і сексуальну орієнтацію, щоб поляризувати суспільні обговорення, порушити соціальну згуртованість та поширити паніку³⁵⁸. Останнє, зокрема, характерно і для кампаній дезінформації, що проводить російська федерація проти українських жінок³⁵⁹.

³⁵⁵ Gender-Based Disinformation: Advancing Our Understanding and Response // EU DisinfoLab. 2021. URL: <https://www.disinfo.eu/publications/gender-based-disinformation-advancing-our-understanding-and-response/>.

³⁵⁶ Jankowicz N. Addressing Online Misogyny and Gendered Disinformation: A How-To Guide / N. Jankowicz, S. Pepera, M. Middlehurst // NDI. 2021. : URL: <https://www.ndi.org/publications/addressing-online-misogyny-and-gendered-disinformation-how-guide>

³⁵⁷ Кузьменко. Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток. С. 10.

³⁵⁸ Кузьменко. Недооцінена загроза: гендерна дезінформація щодо українських журналісток. С. 11–12.

³⁵⁹

Ключові наративи гендерної дезінформації в контексті повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну³⁶⁰

«Хохлушки – не люди»

Проросійські автори коментарів та повідомлень називали біженок з України «ледачими хохлушками», «страшними хохлушками», «красивими хохлушками», «хохлушками-повіями», «хохлушками з тирсою в голові», «дурними хохлушками» тощо. Російська пропаганда намагається принизити українок, створивши образ неповноцінних та ні на що нездатних жінок.

«Українські жінки – повії»

Це один із найбільш повторюваних наративів проросійських користувачів/користувачок соціальних мереж. Вони стверджують, що з початком повномасштабної війни в Україні багато українок виїхали за кордон і займалися секс-бізнесом. Наприклад, поширювалась інформація, що багато країн, зокрема Нідерланди, Румунія та інші, відкривають приватні публічні будинки, які наймають українок «на роботу». Низка російських ресурсів писала про те, що в Норвегії нібито заявили, що українським біженкам «доводиться виживати завдяки проституції»³⁶¹.

Автори/авторки подібних повідомлень також стверджували, що проституція є прибутковим бізнесом, а тому «Зеленський і його соратники не проти продавати українок за кордон». У таких дописах стверджується, що «проституція врятує Україну від дефолту».

Саме тоді російськими інформаційними ресурсами поширювалась публікація, у якій мова йшла, що нібито українські жінки, які виїхали за кордон та займаються секс-роботою, відмовляються надавати сексуальні послуги афроамериканцям та азійцям, демонструючи в такий спосіб расизм. Про це писали SMNews, Mria.news, ZOV Придністров'є, Телеграм-канали Украина.ру, «Gury_mood» та інші³⁶².

У листопаді 2023 року на російських телеграм-каналах та новинних ресурсах з'явилась новина, що українська порноакторка Майя Коноваленко, відома під сценічним псевдонімом Ненсі Ейс, нібито заявила, що українська економіка

³⁶⁰ Україну від дефолту врятує проституція.

³⁶¹ Маніпуляція: Українські біженці в Норвегії змушені виживати за рахунок проституції // StopFake. 2022. URL: <https://www.stopfake.org/uk/manipulyatsiya-ukrayinski-bizhentsi-v-norvegiyi-zmusheni-vizhivati-za-rahunok-prostitutitsiyi/>.

³⁶² Фейк: Українські біженки в ЄС – «нове обличчя європейського расизму» // StopFake. 2022. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukrayinski-bizhenki-v-yes-nove-oblichchya-yevropejskogo-rasizmu/>

тримається на порномоделях, а сама вона збирається висунути свою кандидатуру на пост президентки. Публікації супроводжувалися відео з нібито інтерв'ю акторки британському таблоїду «The Sun», яке пропагандистські джерела назвали «передвиборчою промовою»³⁶³.

У рамках наративу про неспроможність українок працювати в травні 2023 року в соціальних мережах та на російських сайтах масово поширювали інформацію про те, що українська біженка нібито обурена необхідністю заробляти гроші та скаржитися на життя в Європі. При цьому користувачі соцмереж посилаються на відео в «ТікТок», в якому дівчина українською мовою розповідає про те, що їй потрібні гроші, а не робота. «Ви намагалися працювати, перш ніж пропонувати це іншим? Мені потрібні гроші, а не робота. Я працювала за своє життя два місяці, протягом яких переживала стрес та печію. Я не жартую зараз, мені було дуже важко. Я не можу на цих роботах із мізерними зарплатами», – каже дівчина у своєму ролику.

Крім того, російські новинні ресурси поширювали інформацію про те, що біженки з України нібито «займаються народженням дітей на продаж у спецбункерах Швейцарії». «Дітей купують як товар іноземці, а швейцарська компанія заробляє на цьому мільярди».³⁶⁴

Водночас з'являлись повідомлення й іншого характеру: звинувачення у ситуації з масовою залученістю до секс-роботи не самих українських жінок, а європейців, які нібито не пропонують жінкам «нормальну» роботу і «вважають їх тваринами». Тому українки змушені «пропонувати себе європейцям». Деякі повідомлення наголошували на темі «поганої Європи та європейців», які знущаються над українками, не дають їм доступу до «серйозних» пропозицій роботи та організовують борделі.

«Українські жінки поширюють інфекційні хвороби»

Цей наратив є продовженням попереднього. Наприклад, існує теза про те, що українські жінки займаються проституцією та поширюють різноманітні захворювання, що передаються статевим шляхом, зокрема ВІЛ/СНІД, у Європі та за її межами. У схожих повідомленнях стверджувалося, що українки, які приїжджають до країн ЄС, заражають вірусами чи захворюваннями чоловіків і руйнують сім'ї, забираючи чоловіків від їхніх своїх дружин. Такі заяви мають на

³⁶³ Фейк: Українська порноакторка заявила про бажання стати президенткою країни // StopFake. 2023. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukrayinska-pornoaktorka-zayavila-pro-bazhannya-stati-prezidentkoyu-krayini/>.

³⁶⁴ Фейк: Українські біженки народжують дітей «на продаж у спецбункерах Швейцарії» // StopFake. 2023. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukrayinski-bizhenki-narodzhuyut-ditej-na-prodazh-u-spetsbunkerah-shvejsariyi/>.

меті принизити та дискредитувати українських жінок в очах громади, що їх приймає. Ключовий меседж – не варто чекати від українських жінок добра.

«Жінки на війні – це трофей»

«Поведінка російських військових щодо українок є логічною» – один із російських наративів, який поширився в соціальних мережах у світлі новин про вчинення злочинів сексуального насильства, пов'язаного із війною, російськими військовими щодо українок. Так само розповсюджується наратив, що це відбувалося під час усіх війн, і в цьому немає нічого дивного чи жахливого.

Теза про применшення жінок до трофею чи статевої функції українською владою та військовими також використовується російською пропагандою. Наприклад, у соціальних мережах поширювали фейковий документ, який нібито примушує жінок «підтримувати будь-якими засобами та силами моральний та фізичний дух чоловіків, які стримують військову агресію в Україні». Попри абсурдність формулювань, які нібито містяться в тексті «указу» Володимира Зеленського, як-от необхідність «поступатися принципами», «задовольняти різні потреби», «вступати в близькість», документ також містив ряд грубих помилок у тексті³⁶⁵. (Детальніше про СНПК у Розділі 3).

Та ці наративи поширюються не лише онлайн, але й на майданчиках великих міжнародних організацій. Так, 14 липня 2023 року під час щорічних відкритих дебатів Ради Безпеки ООН щодо сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, постійний представник російської федерації при ООН продовжував звичний наратив. Під час засідання васілій небензя поширював дезінформацію щодо безпідставності та абсурдності обвинувачень у скоєнні російськими військовослужбовцями злочинів СНПК в Україні.

Небензя заперечував висновки щорічної доповіді щодо СНПК, підготовленої Спеціальною представницею, називаючи звинувачення проти російських військовослужбовців у скоєнні злочинів СНПК «безпідставними та абсурдними». Він наголошував на тому, що всі обвинувачення є непідтвердженими та не підлягають перевірці, а звернення росії до РБ ООН щодо верифікації фактів були нібито проігноровані³⁶⁶. Ці заперечення є невід'ємною частиною російської пропагандистської політики та неодноразово повторюються різними посадовими та публічними особами.

³⁶⁵ Фейк: Указ Володимира Зеленського про «підтримання жінками морального стану чоловіків, які стримують військову агресію в Україні» // StopFake. 2022. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukaz-volodimira-zelenskogo-pro-pidtrimannya-zhinkami-moralnogo-stanu-cholovikiv-yaki-strimuyut-vijskovu-agresiyu-v-ukrayini/>.

³⁶⁶ Security Council Seventy-eighth year 9378th meeting, 14 July 2023, S/PV.9378 // United Nations. 2023. URL: https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/2023.07.14%20S_PV.9378.pdf.

«Українська армія слабка, бо доводиться мобілізувати навіть жінок»³⁶⁷

У консервативній культурі, зокрема російській, жінку прийнято вважати слабкою. Цим стереотипом російська пропаганда намагається дискредитувати українську армію. З одного боку, вони стверджують, що втрати з українського боку настільки значні, що в українську армію потрібно брати «навіть» жінок. Розповсюджуються наративи, що жінки не можуть бути адекватними військовослужбовцями; єдині посади, які жінка може обіймати в армії, – це посади обслуговуючого персоналу, як-от приготування їжі, лікування тощо.

З іншого боку, пропагандисти спекують на небажанні чоловіків йти на війну. Наприклад, вони поширюють наратив про те, що чоловіки нехтують своїм обов'язком, а українська влада не має іншого вибору, як мобілізувати жінок. Вони стверджують: «Місцевих бійців не вистачає на весь фронт, а багато найманців або знищено, або втекли з країни. Тому настав час українських жінок і нових казок про «мирних українок, згвалтованих злими росіянами». Так, у зв'язку із процесом прийняття нового закону про мобілізацію, російські ЗМІ створили фейк про те, що в Україні нібито збираються мобілізувати 3 мільйони бездітних жінок на тлі безупинної війни. Це викликало велике обурення та активне обговорення серед користувачів соціальних мереж³⁶⁸. Розповсюджували інформацію й про протилежне. У вересні 2023 року проросійські медіа та користувачі соціальних мереж поширювали фото- і відеоматеріали про те, що в Україні нібито презентували бронежилет для «вагітних жінок на полі бою». Російські ЗМІ стверджували, що через «провал контрнаступу» українське керівництво «ухвалило рішення» відправляти на фронт навіть вагітних жінок. Прокремлівські медіа запевняли, що представлені в Києві бронежилети для жінок нібито свідчать, що «вагітність не стане поважною причиною для відстрочки від служби»³⁶⁹.

Іншим прикладом є поширення в соціальних мережах і на російських сайтах інформації про те, що Україна нібито відправить своїх жінок на розмінування «серед перших на особливо небезпечні території», а Канада профінансує це. «У новому пакеті допомоги від Канади під «гендерно-інклюзивним розмінуванням» мається на увазі надання жінкам та «іншим особам жіночої статі» особливого права переваги в розмінуванні та їх відправки «серед перших» на особливо

³⁶⁷ «Україну від дефолту врятує проституція».

³⁶⁸ Маніпуляція: Київ збирається мобілізувати 3 мільйони бездітних жінок // StopFake. 2024. URL: <https://www.stopfake.org/uk/manipulyatsiya-kiyiv-zbirayetsya-mobilizuvati-3-miljoni-bezditnih-zhinok/>.

³⁶⁹ Фейк: Україна створила бронежилети «для вагітних» – мам «відправлять на фронт» // StopFake. 2023. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukrayina-stvorila-bronezhileti-dlya-vagitnih-mam-vidpravlyat-na-front/>.

небезпечні території»³⁷⁰. Низка російських медіа, а також користувачі в соціальних мережах, також активно поширювали інформацію про те, що в Україні нібито почалася посилена мобілізація жінок, насамперед із хімічною та біологічною освітою. Джерелом такої інформації виступили представники так званої ЛНР і розвідка рф³⁷¹.

«Українські феміністки відмовляються йти на війну»³⁷².

Одночасним та протилежним наративом є те, що українські феміністки відмовляються йти на війну. Наприклад, одне із повідомлень у соціальних мережах стверджує: «Усі вже розуміють, що нещасним 16 % жінок у Збройних силах не варто нічим пишатись, аж допоки представлення жінок в армії не досягне 50 %, як того хотіли феміністки. Хоча ні, жінки не здатні воювати нарівні з чоловіками». Поширюючи такі наративи, пропаганда створює враження, що люди, які борються за рівні права чоловіків та жінок, насправді рівності не хочуть. Але, навпаки, хочуть мати привілеї, наприклад, можливість не служити в армії тощо.

«Українські жінки повинні рятувати своїх чоловіків»

Деякі дописи в російському сегменті соціальних мереж стверджували, що українкам не варто їхати за кордон, рятуючись від війни, а, навпаки, залишатися, щоб рятувати своїх чоловіків від мобілізації та фронту. У деяких дописах навіть згадувалось, що жінки повинні помститися за смерть своїх чоловіків. Щоправда, автори таких повідомлень не уточнюють, від кого чоловіків мають рятувати жінки, а кому помститися за смерть.

Одночасно існує й протилежний наратив. Наприклад, у квітні 2024 року в мережі поширювалось повідомлення про те, що на Харківщині воєнком нібито вручив нагороди жінкам, які «здали» своїх чоловіків до Територіального центру комплектування та соціальної підтримки. У численних публікаціях йшлося про те, що дружини нібито «не могли більше продовжувати покривати ухилянтів і почали вимагати від них йти захищати свою країну». Після того, як їхні чоловіки відмовилися, жінки самостійно викликали воєнкомів додому. Публікації проілюстровано фотографією, на якій можна побачити на тлі напису «Лозівська

³⁷⁰ Маніпуляція: Канада фінансує «відправлення українських жінок одними з перших на розмінування особливо небезпечних територій» // StopFake. 2024. URL: <https://www.stopfake.org/uk/manipulyatsiya-kanada-finansuye-vidpravlennya-ukrayinskih-zhinok-odnimi-z-pershih-na-rozminuvannya-osoblivo-nebezpechnih-teritorij/>.

³⁷¹ Фейк: Українські центри комплектування посилено вербують жінок-хіміків та біологів // StopFake. 2023. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ukrayinski-tsentri-komplektuvannya-posileno-verbuyut-zhinok-himikiv-ta-biologiv/>.

³⁷² «Україну від дефолту врятує проституція».

міська рада» сімох жінок, які тримають грамоти та квіти³⁷³. А в лютому 2024 поширювалась інформація, що співробітники територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки Івано-Франківська нібито розсилають жінкам повідомлення із пропозицією підробітку — «здавати місцевих чоловіків ТЦК». На підтвердження цього деякі користувачі поширюють 6-секундне відео, в якому жінка демонструє «пропозицію роботи», яку їй нібито відправили співробітники ТЦК³⁷⁴.

Які цілі переслідує росія?

Поширюючи гендерну дезінформацію, російська пропаганда спекулює на чутливих і часто стигматизованих темах і проблемах, щоб дискредитувати Україну, українців та українок. Часто ці питання вже були оточені стигмою, наприклад, звинувачення постраждалих від насильства, притягнення винних до відповідальності тощо.

Зусилля України щодо боротьби з гендерною дезінформацією

Національні ініціативи

За останні кілька років Україна зробила низку кроків у боротьбі з російською дезінформацією. Було внесено відповідні зміни до низки стратегічних документів, таких як Стратегія національної безпеки України та Доктрина інформаційної безпеки України; обмежено доступ до російських телеканалів та соціальних медіаплатформ, зокрема «ВКонтакте» та «Однокласники»; накладення економічних санкцій на певних російських громадян/громадян, які пропагують неправдиві антиукраїнські наративи; регулювання розповсюдження фільмів і друкованих матеріалів, вироблених у росії.

У травні 2021 року в Україні створили Центр протидії дезінформації («ЦПД»). ЦПД є органом Ради національної безпеки і оборони («РНБО»), що забезпечує моніторинг та аналіз інформаційних загроз національній безпеці України.

Один із національних проєктів, спрямованих на підвищення медіакультури суспільства, вже діє, також є безкоштовний відеокурс «Медіаграмотність: як не піддатися маніпуляціям», який було розроблено Національним проєктом медіаграмотності «Фільтр» та Міністерством культури та інформаційної політики. Він дозволяє ознайомитися з ключовими наративами та тактиками російської пропаганди для протидії їм; навчитись розпізнавати маніпулятивний медіаконтент; розрізнати дезінформацію та шкідливі пропагандистські наративи.



³⁷³ Фейк: Харківські воєнкоми «нагородили дружин, які здали своїх чоловіків ТЦК» // StopFake. 2024. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-harkivski-voyenkom-i-nagorodili-druzhin-yaki-zdali-svoyih-cholovikiv-ttsk/>.

³⁷⁴ Фейк: ТЦК Івано-Франківська пропонує жінкам здавати ухилинтів за гроші // StopFake. 2024. URL: <https://www.stopfake.org/uk/fejk-ttsk-ivano-frankivska-proponuye-zhinkam-zdavati-uhilyantiv-za-groshi/>.

РОЗДІЛ V

**ГЕНДЕР В ОСВІТНІХ ТА
НАУКОВИХ ПРАКТИКАХ**

сектору безпеки
і оборони України



5.1. Освітні практики у висвітленні гендерної проблематики



Важливою складовою розвитку української освіти є впровадження гендерного підходу в практики освітньої діяльності. На сьогодні в системі освіти сектору безпеки і оборони України викладається низка спеціалізованих курсів, як-от: навчальний курс «Гендерний підхід в освіті» (освітньо-професійна програма (ОПП) «Військова

автомобільна техніка», магістерський рівень, вибіркова освітня компонента, 1-й курс, 120 год. (40 год. аудиторної роботи) викладається у Військовій академії м. Одеса; спеціалізовані курси за вибором: «Основи гендерної рівності» (ОПП «Правоохоронна діяльність», бакалаврський рівень, вибіркова освітня компонента, 1-й курс, 120 год. (40 год. аудиторної роботи); «Гендерна психологія» (ОПП «Психологія», бакалаврський рівень, вибіркова освітня компонента, 2-й курс, 150 год. (40 год. аудиторної роботи) – викладаються в НА ДПСУ.

Протягом 2024 року Міністерством оборони України спільно з офісом ОБСЄ в Україні було розроблено і презентовано **Навчальний курс для командирів (начальників) та гендерних підрозділів (радників та радниць з гендерних питань) Збройних Сил України. Мета навчального курсу** – підвищити рівень знань та умінь учасників/учасниць курсу з питань гендерної рівності та впровадження гендерних підходів у Збройних Силах України, інтеграції жінок у Сили оборони України та пов'язані з цим практичні виклики організації військової служби з урахуванням міжнародного досвіду забезпечення гендерної рівності в оборонній сфері, міжнародних нормативно-правових актів та стандартів НАТО з гендерних питань.

Серед інших позитивних практик, які було запроваджено в освітньому процесі в Збройних Силах України протягом 2022 – 2024 років, можна назвати **факультативний курс «Гендерна рівність у Збройних Силах України»**, розроблений та проведений в Національному університеті оборони України для слухачів/слухачок оперативного рівня підготовки.

Мета курсу – поглиблення знань з питань гендерної рівності, основ гендерної політики в Збройних Силах України та розвитку гендерної компетентності з урахуванням досвіду російсько-української війни та вимог НАТО.

Протягом курсу слухачі/слухачки вивчають вимоги міжнародних та національних керівних документів з рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, специфіку впровадження принципу гендерної рівності в політику держав-членкинь НАТО та основи реалізації принципу гендерної рівності в Збройних Силах України; визначають базові демократичні цінності Європейського Союзу та НАТО, обговорюють досвід російсько-української війни, збагачують власний термінологічний апарат, розвивають гендерну компетентність відповідно до вимог Доктрини розвитку військового лідерства в Збройних Силах України.

Курс відзначається практичною спрямованістю. Відповідно до результатів опрацювання теоретичної частини курсу слухачами/слухачками розроблено практичні рекомендації щодо протидії гендерній дискримінації у військовій частині³⁷⁵.

Заслуговує на увагу той факт, що гендерну складову інтегровано й в змістову частину курсів підвищення кваліфікації. Це дає можливість запроваджувати систему безперервної гендерної освіти для персоналу всіх рівнів у формі дистанційного навчання. У програму курсів підвищення кваліфікації Національної академії Національної гвардії України запроваджено спецкурс з гендерної проблематики «Гендер в освітньому процесі НА НГУ», який «складається з чотирьох смислових блоків: загальнотеоретичний, правовий, морально-етичний та методичний аспекти інтегрування гендерної компоненти в освітній процес»³⁷⁶. У Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького запроваджено освітній онлайн-курс «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Гендерну компоненту інтегровано в близько сотню навчальних дисциплін та курсів дистанційного навчання. Основними питаннями в розгляді гендерної проблематики в освітніх практиках є: аналіз гендерних стереотипів та упереджень, окреслення забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України, правові основи забезпечення рівних прав та протидії дискримінації тощо.

Проблемами у викладанні гендерної тематики є: потреба в системному та постійному підвищенні кваліфікації з гендерних питань керівників і керівниць та

³⁷⁵ Рівні права та можливості для жінок і чоловіків у Збройних Силах України: посібник з навчального курсу для командирів (начальників) та радників з гендерних питань. Київ: ОБСЄ, МОУ. 2024. 272 с.

³⁷⁶ Севрук І. І., Соколовська Ю. В., Чупрінова Н. Ю. Інтегрування гендерної компоненти в освітній процес у Національній гвардії України. І Міжнародна науково-практична конференція «Соціальні аспекти військово-професійної діяльності сектора безпеки і оборони: виклики сьогодення»: збірник тез та доповідей, 20.05.2021 / під ред. Трубавіної І. М., Міршука О. Є., Чупрінової Н. Ю. Харків: НА НГУ, 2021. С. 166.

викладачів і викладачок; «моральна старість» оргтехніки, що унеможливило проведення занять з використанням низки інтерактивних й інноваційних методів; складнощі у гармонізації підходів викладачів при викладанні гендерної проблематики³⁷⁷.

Варто зазначити важливість внесення вимог щодо гендерної компетентності до стандарту вищої освіти з метою її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми. До прикладу, стандарт вищої освіти 081 «Право» містить компетенцію ЗК 12 «Здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми»³⁷⁸, для спеціальності 262 «Правоохоронна діяльність» та 252 «Безпека державного кордону» відповідні компетентності не виділено, проте їх смислова складова закріплена в загальному вигляді в комплексі охорони прав і свобод людини. Дослідник Валентин Зьолка пропонує доповнити стандарти такими компетенціями: здатність випускників/випускниць реалізовувати принцип рівності жінок та чоловіків; знати та розуміти систему забезпечення охорони прав і свобод людини; здатність виконувати функціональні обов'язки, обумовлені специфікою правоохоронної діяльності у сфері охорони прав і свобод людини; здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності³⁷⁹.

В освітні програми низки ЗВО СБОУ введено курс «Міжнародне гуманітарне право». Зокрема, навчальна дисципліна «Військове законодавство та міжнародне гуманітарне право» викладається як обов'язкова на магістерському рівні підготовки в Українській військовій медичній академії, як складова частина в навчальній дисципліні «Тренінг з особистісного та професійного розвитку науково-педагогічного працівника» та «Менеджмент персоналу» на магістерському рівні підготовки в Національному університеті оборони України. Курс «Основи прав людини. Міжнародне гуманітарне право» занесено до системи правової підготовки підвищення кваліфікації офіцерів за дистанційною формою навчання в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Попри безумовні переваги цього навчального курсу, недоліками залишається те, що гендерна проблематика розглядається в комплексі із захистом прав інших суб'єктів, не повною мірою

³⁷⁷ Зьолка В. Звіт про виконання науково-дослідної (дослідно-конструкторської) роботи «Методичні рекомендації для персоналу Державної прикордонної служби України у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності». Хмельницький, 2022. С. 67.

³⁷⁸ Зьолка В. Звіт про виконання науково-дослідної (дослідно-конструкторської) роботи «Методичні рекомендації для персоналу Державної прикордонної служби України у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності». Хмельницький, 2022. С. 69.

³⁷⁹ Зьолка В. Звіт про виконання науково-дослідної (дослідно-конструкторської) роботи «Методичні рекомендації для персоналу Державної прикордонної служби України у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності». Хмельницький, 2022. С. 70.

охоплено морально-етичні аспекти запровадження гендерної рівності, слабкий зв'язок між темами та почасти спорадичний підхід до інтегрування гендерної проблематики в освітній процес. Вочевидь треба урізноманітнювати форми та методи викладання гендерної проблематики, запроваджувати підходи трансформативного навчання, інтерактивності та відкритості новому досвіду тощо. Важливим компонентом є врахування особливостей гендерно чутливої мови, проектування «ситуацій успіху». Алгоритм створення «ситуацій успіху» передбачає: 1) фіксацію педагогом етапів гендерного розвитку слухачів та слухачок; 2) вибір зручного моменту для заохочувальної бесіди зі слухачами та слухачками, залучення до неї людей, які входять у їх референтну групу; 3) проведення урочистих зборів, бесіди у формі заохочувального діалогу; 4) максимальну персоніфікацію групових успіхів, прагнення відзначити кожного учасника й кожен учасницю; 5) орієнтацію на розвиток базових сфер особистості – емоційної й моральної³⁸⁰. У підсумку створюються гендерно зорієнтовані виховні ситуації як спеціально організовані педагогічні умови для виявлення чи формування в процесі соціалізації студентів пошуку смислів гендерного виховання, співвіднесення його з перспективами свого майбутнього життя, аналіз умов і факторів гендерної соціалізації, залучення критеріїв гендерної поведінки, вибір творчого рішення гендерних проблем, побудова при цьому взаємин із людьми як своєї, так і протилежної статі на принципах взаємоповаги й толерантності. Провідними є діалогові форми взаємодії, зміст яких більш глибокий, ніж монологічних та індивідуальних, необхідною умовою якої є добровільність і рівноправ'я, відповідальність, активність, взаєморозуміння, взаємоповага, взаємовигідність, творчість³⁸¹.

Вважаємо, що метою гендерного підходу в системі вищої освіти сектору безпеки і оборони України є формування в учасників та учасниць навчальної взаємодії егалітарного мислення, яке передбачає розуміння сутності норм та установок взаємодії статей на принципах паритетності й гендерної рівності, усвідомлення потреби керуватися ними в усіх сферах життєдіяльності, подолання в собі та деконструкція в суспільному просторі й найближчому оточенні гендерних стереотипів. Одним із шляхів вирішення цього завдання є формування гендерно чутливого освітнього простору.

Українська гендерна освіта продовжує набувати суттєвих змін та нових рис. Розвиток її не позбавлений суперечностей і труднощів, але головною при цьому

³⁸⁰ Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.; за наук. ред. В.П. Кравця. Тернопіль: Навчальна книга-Богдан, 2013. С. 91.

³⁸¹ Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.; за наук. ред. В. П. Кравця. Тернопіль: Навчальна книга-Богдан, 2013. С. 95.

є тенденція до динамізму та оптимізації. Українські дослідниці і дослідники мають гарні здобутки в розвитку ідеї гендерного підходу в педагогічній науці та посилення гендерного виміру в педагогічній практиці. Основними напрямками гендерних досліджень в освітньому просторі є: розробка фундаментальних проблем, мета яких спрямована на виявлення сутнісних основ і характеристик гендерної теорії в освітньому контексті; ретроспективний аналіз становлення гендерної освіти України та вивчення зарубіжного досвіду в цьому контексті; різні аспекти проблеми гендерних відносин в освіті, шляхи трансформації гендерних стереотипів, подолання гендерних упереджень у сфері освіти; особливості реалізації гендерного підходу на різних рівнях освіти; дослідження питань гендерної соціалізації та гендерного виховання з позицій майбутньої професійної діяльності; дослідження теоретичних, дидактичних, психологічних засад створення оптимального змісту гендерної освіти; багатоаспектний аналіз проблем гендерної культури та гендерного виховання³⁸².

³⁸² Маркіна Л. Л. Гендерний підхід в освітньому просторі. Основи теорії гендера: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади: монографія / кол. авт.; ред Л. Р. Наливайко, І. О. Грицай. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. С. 220–236.

5.2. Розвиток дидактики гендерної проблематики

Розвиток гендерних компетентностей є важливою компонентою професійного та особистісного розвитку людини. З огляду на те, що ЗВО СБОУ є суспільними інституціями, які сприяють соціалізації особистості та презентують освітній простір для особистісного розвитку та професійного становлення, актуалізується проблема розвитку дидактичної складової гендерної проблематики.



Засадничими проблемами дидактики незалежно від історичного контексту та змістової компоненти є: чого навчати; скільки навчати, як навчати та для чого навчати. Власне, вони можуть слугувати певними реперними точками в розгляді гендерної складової в організації та реалізації освітнього процесу.

Питання: «чому навчати» пов'язане як зі змістовим наповненням навчальних дисциплін, так і зі створенням окремих навчальних курсів з гендерної проблематики. У вищих військових навчальних закладах у практиках освітньої діяльності реалізується низка спеціалізованих курсів, присвячених питанням гендерної рівності, протидії сексуальним домаганням у військовій сфері, особливостям гендерної психології тощо. Прикладами таких курсів є: «Основи гендерної рівності», «Основи теорії гендера», «Гендерна психологія» та інші. Зауважимо, що в останні роки розроблено й низку таких онлайн-курсів, як: «Жінки та чоловіки: гендер для всіх», «Гендерний підхід в управлінні проєктами», «Протидія торгівлі людьми в Україні», «Гендерна рівність та протидія сексуальним домаганням у військовій сфері», «Недискримінаційний підхід у навчанні», «Гендерна рівність та права жінок» та інші. Релевантним є вивчення основних понять і категорій гендерної теорії (гендер, стать, гендерна ідентичність, гендерні ролі) та аналіз історії гендерних рухів та їх вплив на суспільне життя³⁸³.

Гендерну проблематику висвітлено в низці онлайн-курсів. Зауважимо, що вони сприяють розвитку неформальної та інформальної освіти, реалізують принцип доступності та рівності в отриманні якісних освітніх послуг.

Потрібно зазначити, що, незважаючи на різноманіття навчальних курсів та весь спектр освітніх завдань з гендерного навчання, проблему змістової складової

³⁸³ Уотсон К. Гендерні питання в секторі оборони. Київ, 2020. 76с.

гендерної освіти вони не можуть повною мірою вирішити. Насамперед тому, що спеціалізовані навчальні курси можуть охопити невелику аудиторію (виняток – онлайн-освіта), розраховані на висвітлення лише певної вузької проблематики, як-от: правового, соціального чи психологічного аспектів. Досить часто в освітніх програмах ці курси потрапляють у розділ вибіркових дисциплін, а тому не завжди обираються учасниками/учасницями освітньої взаємодії.

Окрім спеціалізованих навчальних курсів, змістовий компонент наповнюють теми з гендерно орієнтовною проблематикою, які інтегровано в інші навчальні дисципліни. Різні аспекти військової освіти включають гендерну проблематику. До прикладу, висвітлення гендерних проблем є важливим у плануванні військових операцій та дотримання зобов'язань відповідно до норм міжнародного гуманітарного права. Гендерна грамотність є актуальною у розвитку лідерських якостей й у прийнятті рішень з логістичного забезпечення. Навчання майбутніх фахівців/фахівчинь сектору безпеки та оборони включає цикл соціально-економічних та гуманітарних дисциплін. Йдеться про навчальні предмети: «Українська мова за професійним спрямуванням», «Історія України та української культури», «Філософія», «Соціологія», «Політологія», «Іноземна мова» та інші. З огляду на те, що ці навчальні дисципліни є загальнонауковими та їх віднесено до нормативної складової освітніх програм підготовки фахівців/фахівчинь, вони можуть слугувати «майданчиком» для реалізації змістової компоненти гендерно орієнтованої освіти. Зокрема, під час вивчення тем «Соціологія сім'ї», «Соціологія особистості» з навчальної дисципліни «Соціологія» релевантними є гендерні аспекти реалізації особистості в різних практиках суспільного життя. Актуальною є тема «Фемінітиви, їх застосування в секторі безпеки і оборони» у програмі вивчення «Української мови за професійним спрямуванням». Проілюстровані приклади свідчать про релевантність міждисциплінарного підходу в реалізації дидактики гендерної складової освітнього процесу. Якщо вузька (предметна) спеціалізація, побудована за жорстким дисциплінарним принципом, зумовлює «розірваність» й фрагментарність знань і призводить до їх відчуження від потреб та інтересів людини, то міждисциплінарний підхід окреслює контекст й сприяє творенню цілісної картини, позбавляючи ілюзії простоти світу в осмисленні та вирішенні певної проблеми тощо.

Створення міждисциплінарного контексту може бути досягнуто як шляхом створення навчальних блоків, спеціально присвячених гендерній проблематиці, так і шляхом включення гендерних аспектів у певний контекст. Використання обох шляхів є ефективними, оскільки допомагають визначити та закласти основу

для застосування гендерної перспективи в інших темах. Якщо розгляд гендерної тематики у межах спеціальних курсів чи модулів допомагає отримати певне базове розуміння щодо гендерних перспектив діяльності, то для отримання якісної освіти гендерна складова має бути включена в усю освітню програму. Дієвим підходом реалізації міждисциплінарності у викладанні гендерної проблематики є імплементація евристичної гіпотези чи міркування у конструкт іншої навчальної дисципліни. У такий спосіб формується проблемна ситуація, яка презентує нове бачення навчальної ситуації та окреслення нових шляхів її вирішення³⁸⁴. Перспективою цього підходу є формування в майбутніх фахівців/фахівчинь СБОУ нового образу мислення, нових цінностей, нового відчуття і сприйняття, співзвучного сучасним реаліям.

Релевантним у змістовому компоненті освітньої діяльності є розвиток soft skills. Ці компетентності потрібно розуміти як засадничі у формуванні гендерної компетентності, оскільки вони сприяють розвитку в майбутніх фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України здатності неупереджено оцінювати ситуацію, критично мислити, приймати рішення та нести за них відповідальність. Ці навички визначають ціннісно-мотиваційну поведінку людини і дозволяють ефективно співпрацювати з іншими людьми, успішно реалізовувати свій внутрішній потенціал, досягати своїх цілей тощо. Окреслення стратегій розвитку soft skills в освітньому процесі ґрунтується на розумінні освіти як відкритої, складної системи, яка перебуває в стані саморозвитку й самозміни, визнання знання як джерела особистісної трансформації тощо³⁸⁵. Загалом йдеться про формування у майбутніх фахівців/фахівчинь СБОУ усвідомлення своєї ролі як агентів/агенток змін у питаннях гендерної рівності. Зауважимо, що гендерна чутливість є одним із критеріїв ефективності освітньої діяльності. Йдеться про релевантність створення простору для відкритих дискусій про гендерні стереотипи та шляхи їх подолання.

Одним із головних критеріїв успішної інтеграції гендерної перспективи в освітній процес є наявність у педагогів знань, навичок і підходів, необхідних для створення контенту, що враховує гендерну проблематику. На практиці опануванню цих навичок сприятиме комбінація трьох різних підходів. По-перше, важливо надати викладачам/викладачкам ресурси для інтеграції гендерної перспективи в їхні предметні області. По-друге, вони мають одержувати можливості й стимули для розвитку власної компетенції в гендерній

³⁸⁴ Олізко Ю. Застосування основних дидактичних принципів навчання іноземних мов за допомогою міждисциплінарного підходу. Педагогічний дискурс. 2015. № 8. С. 161 – 165.

³⁸⁵ Ганаба С. Soft skills епохи «плинної модерності»: як змінюється змістове наповнення освіти. Вища освіта України. 2023. №2. С. 25.

сфері. По-третє, кроки з покращення гендерного балансу серед викладачів/викладачок можуть допомогти зруйнувати гендерні стереотипи і сигналізувати про прагнення закладу освіти до інклюзивності. Релевантним є надання викладачам/викладачкам доступу до ресурсів, які дозволять їм інтегрувати гендерну складову в навчальні дисципліни. Допомогти педагогам можуть також експерти/експертки з гендерних питань. Їх можна залучати до освітнього процесу як гостьових лекторів/лекторок або зовнішніх координаторів/координаторок (добір матеріалів для читання курсів з гендерної проблематики, надання аудиторних вправ для гендерних тренінгів тощо). Удосконалити гендерну компетентність викладачі/викладачок можна за допомогою атестації чи підвищення професійної кваліфікації (Додаток А).

Вочевидь поширення гендерних знань, формування гендерно чутливого світогляду та гендерно паритетних практик актуалізує питання: чого навчати в дидактиці гендерної освіти. Йдеться про методи навчання як упорядковані способи, спрямовані на ефективне вирішення навчально-виховних завдань. Науковці, які працюють у сфері дидактики, та педагоги-практики виокремлюють велику кількість методів навчання. Розмаїтість методів навчання вказує не лише на різноплановість освітніх завдань, а й на унікальність й складність людської природи. Навчати й розвивати внутрішній потенціал людини не вдасться за допомогою універсального набору методик та методів. Тому вочевидь однозначної відповіді на запитання, якими мають бути ефективні методи у викладанні гендерної проблематики, немає. Метод необхідно розуміти як загальну програму дій, магістральний напрям пошуку³⁸⁶. Метод формується й визначається залежно від цілей й проблемного поля певного дослідження й під час безпосередньої реалізації пізнавальної діяльності. З самого початку слово «метод» означало «прокладання шляху». Але тут ми трактуємо метод як просування вперед без дороги, прокладання дороги в процесі просування по ній³⁸⁷.

Окреслимо основні положення у виборі й використанні методів викладання гендерної проблематики. Вони будуть ефективними й затребуваними в доборі конкретним викладачем власного методичного інструментарію освітньої діяльності. У виборі та створенні власного методичного інструментарію викладач/викладачка має враховувати таке: врахування ідей пріоритетності творення нових знань, а не споживання готової інформації; розвиток уміння комплексно, контекстуально розглядати проблеми й окреслювати нові в звичних

³⁸⁶ Морен Е. Шлях. За майбутнє людства. Київ. Ніка, 2014. 256 с.

³⁸⁷ Морен Е. Шлях. За майбутнє людства. Київ. Ніка, 2014. 256 с.

для людини ситуаціях; здатність здійснювати шляхом залучення в освітню діяльність особистісного досвіду та життєвих практик суб'єктів освіти; пошук можливостей до самовиховання й самотрансформації суб'єктів освітнього процесу з метою реалізації власного життєвого потенціалу; врахування цілісної, складної природи людини в конструюванні освітніх практик; сприяння розвитку критичного мислення й становленню нового образу мислення, адекватного світу, який би поєднував не поєднане³⁸⁸.

На які аспекти варто звернути увагу. По-перше, необхідність створення такого освітнього середовища, у якому, з одного боку, буде використаний різноманітний спектр освітнього ресурсу. Методи отримання нових знань будуть розглядатися не як конкретний спосіб освітньої взаємодії, а як загальна програма дій. З іншого боку, освітнє середовище орієнтуватиме людину на постійне творення нових знань, переосмислення вже набутих, розвиток пошукових інтенцій, здатність самостійно формулювати проблеми й самостійно приймати рішення, бути творчою та винахідливою. По-друге, увага акцентується на саморозвитку та самотрансформації людини. Релевантним в освітній діяльності є переосмислення знання не з позицій усталеного досвіду, а на основі критичної рефлексії. Такий підхід здатний запропонувати нове бачення й розуміння проблем, виходячи з перспектив майбутнього. Освітній процес постійно регенерується і перетворює тих, хто до нього залучені, виходячи із майбутніх можливостей, тобто в контексті того, хто і ким може бути³⁸⁹.

Вочевидь навчання необхідно розглядати як творчу комунікативну дію, яка пов'язана не стільки з трансляванням певного інформаційного ресурсу, скільки з творенням нових знань. У результаті такі знання не є відчуженими від потреб та інтересів учасників/учасниць освітньої взаємодії та є для них особистісно значущими. Освітній процес треба розуміти як процес самопізнання й розвитку освітньої взаємодії та соціального середовища, у якому вони перебувають. Прикладом можуть слугувати методи інтерактивних технологій, як-от: «мозковий штурм», «власне цілепокладання», «акваріум», «ажурна пилка», різні рольові ігри тощо. Такий підхід у викладацькій діяльності передбачає високий ступінь дидактичної свободи, фокусує зміст методів на унікальності в пізнавальній діяльності тих, хто навчається.

Викладання гендерної проблематики реалізується в природний спосіб, спираючись на комплекс інтелектуальних здібностей, фізіологічних

³⁸⁸ Уотсон К. Гендерні питання в секторі оборони. Київ, 2020. 76 с.

³⁸⁹ Mezirow J. Learning as Transformation: critical perspectives on a theory in progress. San Francisco : Jossey Bass, 2000. No. 7. URL: <https://www.amazon.com/Learning-Transformation-Critical-Perspectives-Progress/dp/0787948454> (дата звернення 23.12.2024)

особливостей, психічних схильностей тощо. Наступним орієнтиром у доборі методів викладання гендерної проблематики в ЗВО СБОУ є відхід від розуміння того, що традиційний підхід – єдино можливий в педагогіці. Його суть полягає в тому, що система освіти має допомогти людині пристосуватися до наявних соціальних відносин. Викладання гендерної проблематики орієнтує учасників/учасниць освітнього процесу на уміння застосовувати гендерний підхід в аналізі конфліктних ситуацій, які можуть виникати як у професійній діяльності, так і в соціально-побутовій сфері, відстоювати власні права, уникаючи гендерної дискримінації, знаходити раціональні способи вирішення ситуацій, пов'язаних із сексуальним насильством тощо. Ефективною в ракурсі зазначених вище міркувань є концепція трансформаційної освіти. Її засадничою ідеєю є переосмислення знання не з позицій усталеного досвіду, а на основі критичної рефлексії. Один із фундаторів концепції трансформаційної освіти є американський дослідник Дж. Мезіроу. У своїх теоретичних міркуваннях він виокремив етапи переосмислення знань з позицій трансформаційності, зокрема: дезорганізуюча дилема; самоаналіз; критична оцінка і відчуття відчуження; невдоволення досвідом інших; пошук варіантів нових способів поведінки; формування впевненості в межах нових способів поведінки; планування образу дій; набуття знань для здійснення планів; експериментування з новими соціальними ролями; реінтеграція в суспільстві³⁹⁰.

Трансформаційна освіта змінює спосіб мислення учасників/учасниць освітньої взаємодії. Щоб досягти трансформаційної освіти, викладачі/викладачки повинні вийти за рамки моделі «передачі знань», відповідно до якої знання передаються в одному напрямі: від освітньої програми до учнів/учениць. Замість цього модель «взаємодії» фокусується на створенні діалогу між учасниками/учасницями освітнього процесу й освітньою програмою, у межах якої «творються знання». У кінцевому підсумку це приводить до «трансформації», коли внутрішня природа учасників/учасниць постійно змінюється в міру їхньої взаємодії з навколишнім середовищем. Щоб створити таку ситуацію, учасники/учасниці повинні бути вільні від примусу, мати рівні можливості брати участь у заходах і почувати себе досить сильними, щоб кинути виклик основним припущенням, на яких базуються пропоновані їм знання. Зазвичай подібний підхід допускає зменшення влади викладача/викладачки й заохочення слухачів/слухачок до співпраці в групах замість того, щоб конкурувати один з одним/одна з одною. Оскільки трансформаційна освіта звертається до емоційних сфер, важливо встановити

³⁹⁰ Mezirow J. Learning as Transformation: critical perspectives on a theory in progress. San Francisco : Jossey Bass, 2000. No. 7. URL: <https://www.amazon.com/Learning-Transformation-Critical-Perspectives-Progress/dp/0787948454> (дата звернення 23.12.2024)

відповідну активуючу подію, щоб спонукати учнів/учениць вивчити своє мислення й розуміння гендерних аспектів. Зміст освітньої діяльності людина сприймає як належне без права вибору чи внесення змін. Водночас трансформаційна освіта розглядається Дж. Мезіроу як простір свободи, де кожен і кожна має право критично усвідомлювати межі знаннєвих парадигм, переглядаючи їх змістове наповнення та виявляючи здатність долати психологічні та культурні межі (границі), якщо вони стають бар'єром до об'єктивного бачення людиною самої себе і своїх відносин, а також перешкоджають відтворенню більш вільної для самовираження моделі існування, інтегруючи в собі накопичений досвід і нову схему функціонування в суспільстві³⁹¹.

Релевантними у вирішенні навчальних завдань гендерної проблематики є методи критичного мислення. Варто зазначити, що етимологія словосполучення критичне мислення пов'язана зі спеціальним типом мислення (міркувань), орієнтованим на всебічний розгляд характеристик явищ реальності, їх оцінювання з метою виявлення хиб, вад, помилок, а також позитивних, раціональних аспектів. Зasadничою ідеєю в розвитку критичного мислення є наявність проблемної ситуації. Наявність проблеми в освіті зумовлює побудову освітнього процесу в практиках діалогу, культивує зацікавлення, рефлексивність пошуку, творчі інтенції. Якими є ознаки проблемної ситуації? Насамперед, вони породжуються браком достовірної інформації та її суперечливим характером. Також виникненню проблемної ситуації сприяє наявність протиріч, різних позицій та підходів до вирішення того чи іншого навчального завдання. Миттєво проблемну ситуацію вирішити не можливо, вона потребує пошуку інформаційного ресурсу. Як ефективно вирішувати проблемні завдання? Єдиного підходу чи алгоритму тут не існує. Релевантними є індивідуальні підходи й бачення кожної конкретної ситуації.

Об'єднавчою площиною для величезного різноманіття методів технології критичного мислення є розуміння інформаційного ресурсу. Саме розуміння й осмислення інформації сприяє рефлексії, аналізу й синтезу, спростуванню й узагальненню. Викладання гендерної тематики вимагає від учасників/учасниць освітньої взаємодії уміння вести дискусію, налагоджувати діалог між протилежними, інколи дуже суперечливими поглядами на ту чи іншу проблему, намаганнями перенести розмову в площину особистісного тощо.

³⁹¹ Sterling S. Transformative Learning and Sustainability: sketching the conceptual ground. Learn. Teach. High. Educ. 2011. No. 5. P. 17 – 33.

Фахівці/фахівчині з гендерних питань звертають увагу на те, що для успішних комунікацій не достатньо просто навчатися говорити. Слід пам'ятати, що ефективна комунікація – це і наука, і мистецтво, як і будь-яка інша гуманітарна дисципліна. Використання методів комунікативних технологій у викладанні гендерної проблематики дозволить залучити учасників/учасниць освітньої взаємодії до активного процесу пізнання світу, подолання закостенілості форм знання, їх зорієнтованість на трансляцію накопиченого досвіду минулого. Знання розглядаються як творчий продукт учасників/учасниць діалогової взаємодії. У практиках діалогу суб'єкти освітньої взаємодії орієнтуються не лише на вміння слухати, а й чути себе та інших. Діалог розглядається як особливий вид комунікацій, у якому відбувається не злиття самотніх внутрішніх світів, а творення злагодженого багатоголосся. Вочевидь розроблення методів активного навчання (дискусії, рольові ігри, проєкти) сприяють залученню здобувачів/здобувачок вищої освіти до обговорення гендерних питань.

Отож, гендерна освіта розуміється як знання, що перебувають у пошуку та безперервному прогресі. Освіта не закінчується здобуттям кінцевого завершеного результату. Вона рефлексивна, оскільки закінчується усвідомленням процесу своєї діяльності, розглядом та оцінюванням її форми. Важливим є заохочення майбутніх фахівців/фахівчинь СБОУ до саморефлексії щодо власних поглядів і стереотипів, формування критичного мислення та соціальної активності.

Контрольний список дій з підвищення кваліфікації

викладачів/викладачок та інструкторів/інструкторок з гендерних питань

- Запровадити зміст гендерних понять і рамок в освітню програму. Деякі приклади можуть містити такі поняття, як гендер, гендерна рівність, гендерні ролі та такі нормативні рамки, як Резолюція 1325.
- Переконатися, що гендерна перспектива розглядається в тих предметних областях, де гендер не є основною темою. Приклади відповідних областей можуть містити, але не обмежуються таким: військові операції включають гендерний аналіз, збирання і поширення інформації, потреби в захисті, реагування на сексуальне насильство тощо; етика і міжнародне гуманітарне право: містять кодекси поведінки, права людини і положення міжнародного гуманітарного права, що захищають жінок; навички командування військами: включають уміння командира/командирки об'єднувати людей, забезпечувати вирішення різноманітних завдань, розвиток персоналу і командну відповідальність за запобігання сексуальних домагань і наруги; навички спілкування: містять ефективне спілкування із чоловіками та жінками; культурна поінформованість: містить розуміння гендерних норм і звичаїв; усі теми: для читання використовуються матеріали, написані як авторами, так і авторками, які містять гендерні аспекти.
- Презентувати освітній досвід, який підтримує гендерні аспекти, підходи і компетенції. Приклади таких методів освіти можуть містити в собі: комбінацію групової та індивідуальної роботи; тематичні дослідження і вправи на основі сценаріїв; комбінація усних і письмових завдань; особисті міркування за допомогою журналів навчання або групових обговорень, оснований на особистому досвіді й сприйнятті ситуації.
- Переглянути вправи, мову і зображення, щоб упевнитися, що вони враховують гендерні аспекти. Це може містити в собі: використання займенників з урахуванням статевої належності (він / вона, він або вона); використання картинок і зображень як чоловіків, так і жінок; використання вправ, що зображують жінок і чоловіків у контрстереотипних ролях; забезпечення у вправах або прикладах урахування думки і досвіду як жінок, так і чоловіків, щоб вони були почуті й відповідно сприйняті, а також розглядалися як релевантні.

Контрольний перелік заходів для оцінки та оцінювання

Переконалися, що іспити або інші методи оцінювання протягом усього курсу або освітньої програми не містять гендерної дискримінації під час оцінювання умінь здобувачів/здобувачок освіти або компетентності педагогів. Це може містити зусилля, спрямовані на те, щоб: установити й повідомити прозорі, придатні до перевірки, критерії контролю й оцінювання; розробити конкретні інституційні механізми втручання, такі як наставництво; інформувати здобувачів/здобувачок освіти і викладачів/викладачок про існування і вплив підсвідомої гендерної упередженості; забезпечити підтримку з боку керівництва факультету.

Контролювати й оцінювати гендерну освіту: використовувати формуюче і підсумкове оцінювання; задіювати когнітивну та афективну сфери; фіксувати зміни в поведінці та інституційні результати.

Практичні поради, як зробити контент більш гендерно чутливим

- Консультуватися з різними групами людей при розробленні курсу, щоб врахувати різні погляди і методології освіти й ефективніше охопити всіх учасників/учасниць освітнього процесу.
- Чоловіків і жінок з різних прошарків суспільства зображувати в матеріалах курсу не в стереотипних ролях.
- Дискримінація за ознакою статі в матеріалах підкреслюється й урівноважується додатковою інформацією.
- Використовувати діагностичне оцінювання для визначення попередніх знань замість того, щоб робити припущення.
- Підходи до трансформаційної освіти сприяють поданню різних позицій, зокрема й поглядів самих здобувачів/здобувачок вищої освіти під час заняття.
- Виокремлювати історично виключені погляди під час занять, зокрема внесок жінок і чоловіків з різних прошарків суспільства в академічні дисципліни.
- Демонструвати приклади жінок і чоловіків з різних прошарків суспільства, що виконують військові ролі, на які орієнтована навчальна група.
- Транзакційні підходи до освіти й проміжне оцінювання сприяють обміну знаннями між учасниками/учасницями освітньої взаємодії й гарантують, що вся група досягне результатів навчання.

5.3. Сучасні виклики у викладанні гендерної тематики



Незважаючи на потужну законодавчу базу³⁹², проблема інтеграції гендерної складової в освітню сферу залишається недостатньо вирішеною. Базовим документом, який визначає напрями впровадження гендерної рівності у сферу освіти, є Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року³⁹³. Мета стратегії – забезпечення

комплексного впровадження принципів гендерної рівності у сферу освіти (змістових, функціональних, організаційних) та визначення шляхів реалізації гендерного підходу в зазначеній сфері відповідно до світових демократичних засад. Основою гендерного підходу в освіті визначається утвердження цінностей рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, створення гендерно чутливого освітнього середовища.

У сучасних умовах діяльності закладів освіти сектору безпеки і оборони України актуалізується питання викладання гендерної тематики³⁹⁴. Принципи гендерної рівності у сфері трудових відносин працівників/працівниць СБОУ впроваджується відповідно до Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових актів. Такими принципами є: рівність можливостей, рівність у ставленні до чоловіків і жінок під час призначення на посади та нарахування грошового забезпечення, дотримання балансу між службовими та сімейними обов'язками для чоловіків і жінок.

Комплексний гендерний підхід у плануванні освітнього процесу передбачає врахування потреб та особливостей обох статей, а також спрямування на подолання гендерних стереотипів, нерівності та дискримінації у сфері освіти. Це важливо для забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків в освіті, особливо у закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Проте

³⁹² Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF#n12>

³⁹³ Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022 – 2024 роки з її реалізації. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

³⁹⁴ Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах євроінтеграції : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, 10 – 11 вересня 2020 р. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка ; за заг. ред. В. П. Кравця, О. М. Кікінежді. Тернопіль: ТНПУ, 2020. 288 с. URL: <http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/16530/1/Kiz-10.pdf>

часто цей підхід залишається недостатньо розвиненим або відсутнім, що призводить до дисбалансу та дискримінації в доступі до ресурсів та підтримки. Відсутність такого підходу в плануванні освітнього процесу спричиняє серйозні соціальні, педагогічні та психологічні наслідки, такі як:

- стереотипізація професійних ролей. Відсутність гендерно чутливих підходів у закладах вищої освіти призводить до збереження стереотипів щодо «чоловічих» і «жіночих» професій. Наприклад, професія поліцейського часто сприймається як «чоловіча», що може негативно вплинути на зацікавленість жінок/дівчат у цій галузі, незважаючи на їхню компетентність;
- недостатня увага до гендерних потреб здобувачів/здобувачок вищої освіти. Заклади зі специфічними умовами навчання часто фокусуються на жорстких ієрархічних структурах та уніфікованих вимогах до всіх здобувачів/здобувачок вищої освіти, у результаті чого не беруться до уваги різноманітні гендерні потреби. Наприклад, дослідження Мартіна та Бабкока виявляють, що жінки в таких інституціях частіше зіштовхуються з гендерною дискримінацією, що негативно впливає на самооцінку й академічні досягнення³⁹⁵;
- неврахування гендерного підходу у виховних і дисциплінарних процесах. Системи виховання та дисциплінування в закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання часто базуються на традиційних поглядах на гендер, що може викликати небезпеку для учасників/учасниць освітнього процесу.
- Серед причин відсутності комплексного гендерного підходу в освітньому процесі можна визначити:
 - інституційну консервативність. Заклади зі специфічними умовами навчання зазвичай мають довготривалі традиції, які можуть містити гендерну нерівність як норму. Це призводить до збереження усталених підходів в освіті, що відтворюють нерівність і дискримінацію;
 - брак ресурсів для впровадження гендерної освіти. Багато закладів вищої освіти не мають ані матеріальних, ані людських ресурсів для розробки гендерно чутливих програм, методологій і методик навчання. Це особливо стосується закладів із специфічними умовами навчання, де основна увага приділяється вузькопрофільній підготовці, а не соціальним аспектам навчання.

³⁹⁵ Martin, P., & Babcock, L. (2019). Gender and the Military Academy Experience. *Sociological Inquiry*. 89 (3). P. 348 – 366.

- Як наслідок, здобувачі/здобувачки вищої освіти отримують психологічний стрес, оскільки зіштовхуються з гендерною дискримінацією або несправедливим ставленням через відсутність гендерно чутливого підходу, відчувають високий рівень стресу, що негативно впливає на їхнє навчання та загальний добробут. Як показує дослідження, гендерна дискримінація на рівні вищої освіти може мати довготривалі психологічні наслідки³⁹⁶. Особливо гострою проблемою в закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України є зниження академічної мотивації.

Для покращення ситуації необхідно впроваджувати системний гендерний підхід, що охоплює всі аспекти освітнього процесу. Це і розроблення гендерно чутливих програм, проведення тренінгів для науково-педагогічних працівників/працівниць, можливе внесення до їх контрактів вимог щодо отримання стандартизованого базового навчання з гендерної рівності.

Гендерні компетентності – це сукупність знань, навичок і ставлень, які дозволяють фахівцям/фахівчиням ефективно працювати в напрямі забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільного життя. В умовах сучасного світу, де питання рівних прав і можливостей між чоловіками та жінками стають одним із ключових у соціальних дискусіях, керівники/керівниці установ та організацій повинні володіти необхідними знаннями та компетентностями для успішного виконання своїх функцій. Однак, як показують численні дослідження, в Україні існує серйозна проблема з підготовкою керівного складу щодо гендерних компетентностей.

На жаль, цей аспект часто залишається поза увагою в освітніх програмах щодо професійного розвитку керівників/керівниць. Недостатня увага до гендерної освіти призводить до гендерної нерівності в різних сферах суспільного життя, особливо на керівних посадах, де приймаються ключові рішення.

Поняття «гендерної компетентності» досі не має нормативно-правового визначення, що ускладнює в цілому системний гендерний підхід в освіті.

Персоналу, зокрема керівникам різного рівня, у межах виконання посадових обов'язків належить бути обізнаними з принципами гендерної рівності та дотримуватись їх. Це можливо за умови сформованості гендерної

³⁹⁶ Woods, R. (2020). The Impact of Gender Discrimination in Higher Education. *Educational Review*. 72 (4). P. 456 – 474.

компетентності, що є результатом викладання гендерної тематики і визначає готовність здійснювати професійну (управлінську) діяльність на різних рівнях. Метою викладання гендерної тематики в секторі безпеки і оборони України під час підготовки майбутніх фахівців/фахівчинь (курсантів та курсанток відомчих закладів освіти) до професійної діяльності є формування їх гендерної компетентності.

На думку авторів та авторок посібника «Гендерна компетентність вчительства», розробленого громадською організацією «Центр гендерної культури» у співпраці з ЮНІСЕФ Україна, під гендерною компетентністю варто розуміти «динамічну комбінацію знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність фахівців і фахівчинь успішно провадити професійну діяльність, яка сприяє гендерній рівності»³⁹⁷. «Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму» дає таке визначення: це комплекс знань, вмінь і засобів гендерно коректної поведінки. Ця компетентність включає: знання про існуючі ситуації гендерної нерівності, фактори й умови, що їх викликають; уміння помічати й адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності; відсутність власних гендерно дискримінаційних практик; здатність вирішувати гендерні проблеми та конфлікти³⁹⁸.

Основними проблемами підготовки керівного складу з питань гендерних компетентностей є:

- відсутність спеціалізованої підготовки у сфері гендерних питань. За дослідженнями українських науковців, більшість керівників, як у державних установах, так і в приватному секторі, не проходять жодної формальної підготовки з гендерних питань. Це означає, що в процесі прийняття управлінських рішень питання гендерної рівності не враховуються, що може призвести до дискримінаційних практик і неврахування гендерних потреб. У багатьох освітніх програмах для керівників гендерний компонент або взагалі відсутній, або розглядається поверхнево, без детального аналізу проблеми³⁹⁹;

³⁹⁷ Гендерна компетентність вчительства. URL: <https://spilnoteka.org/wp-content/uploads/2024/04/genderna-kompetentnist-vchytelstva.pdf>

³⁹⁸ Словник гендерних термінів, присвячений основній термінології в галузі гендеру та фемінізму / укладач: З. Шевченко. URL: <http://a-z-gender.net/ua/>

³⁹⁹ Гендерна компетентність вчительства. URL: <https://spilnoteka.org/wp-content/uploads/2024/04/genderna-kompetentnist-vchytelstva.pdf>

- низький рівень обізнаності про законодавчі вимоги щодо гендерної рівності. Законодавство України чітко визначає необхідність дотримання принципу гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, включно з професійною діяльністю (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 2005). Однак дослідження показують, що керівники і керівниці частіше не знайомі з цими вимогами або не розуміють їхнього значення на практиці. Як наслідок, законодавчі норми залишаються лише на папері, а на робочому місці зберігаються гендерні стереотипи та дискримінація⁴⁰⁰.

Вважаємо, гендерна компетентність офіцерів/офіцerek СБОУ – це поєднання професійного досвіду, особистісних якостей, а також набутих з гендерної проблематики знань, що забезпечує реалізацію управлінських повноважень у підпорядкованому підрозділі, базуючись на принципах гендерної рівності. Гендерна компетентність визначає здатність офіцера/офіцерику як посадову особу до адаптації в динамічних умовах діяльності. Її наявність у структурі професійної компетентності офіцера/офіцерики є важливою на всіх рівнях діяльності його/її як керівника/керівниці. Професійну компетентність курсантів/курсанток, офіцерів/офіцerek, викладачів/викладачок розуміють як «узагальнене утворення, яке поєднує необхідні для професійної діяльності компоненти». Розуміння особливостей, функцій і завдань офіцера/офіцерики «як керівника (організаційна, управлінська, виховна, військово-педагогічна, адміністративно-господарська діяльність, управління організацією військової служби та ін.) з урахуванням результатів опитування офіцерів і слухачів виявлено, що професійні компетентності містять лідерські, організаторські та комунікативні компетенції. Лідерські компетенції передбачають професійну обізнаність, етику, мудрість, знання, грамотність, розважливість, пунктуальність, стійкість, ефективність і відповідальність. Організаторські компетенції характеризуються кмітливістю, дисциплінованістю, організованістю, швидкістю в діях, вимогливістю, надійністю, стриманістю, рішучістю, ентузіазмом, цілеспрямованістю. До якостей, які включають комунікативні компетенції, віднесено емоційну стійкість, логічне мислення, пам'ять, креативність, психологічну стійкість, толерантність, готовність допомогти»⁴⁰¹.

⁴⁰⁰ Смолярчук Л. В. Гендерна освіта в Україні: сучасний стан і перспективи. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2019. № 3. С. 56–63.

⁴⁰¹ Лях Л. П. Гендерні аспекти управління персоналом у контексті сучасних викликів. *Сучасні проблеми економіки та управління*. 2020. № 4. С. 23–29.

Гендерна компетентність, на наше переконання, не є окремим елементом у структурі професійної компетентності офіцера/офіцерки. Вона є наскрізною структурною одиницею. Реалізація кожного із зазначених видів компетенцій (лідерських, організаторських і комунікативних) є можливою повною мірою лише за умови, що вони міститимуть гендерну компетентність. З огляду на зазначене вище, вважаємо, що доцільно трактувати гендерну компетентність офіцерів/офіцerek як професійну компетентність.

Ознакою сформованої професійної гендерної компетентності офіцера/офіцерки є здатність налагоджувати конструктивну міжособистісну взаємодію з підпорядкованим персоналом (чоловіками та жінками) з дотриманням принципів гендерної рівності; надавати власним рішенням оптимального, з психолого-педагогічного й організаційного погляду, змісту; виявляти гендерну чутливість під час розподілу задач та доведення власних рішень до підлеглих, використовувати чіткий та емоційно насичений стиль спілкування; вживати фемінітиви з дотриманням прав людини, виконувати встановлені нормативними документами функції, звертати увагу на форму звернення до чоловіків і жінок, дотримуватись зовнішніх атрибутів поведінки і дій, звертати увагу на пози та жести під час комунікації; підтримувати рівну участь чоловіків і жінок у прийнятті рішень, виконанні різних видів робіт; виявляти нульову толерантність до будь-яких виявів насильства (фізичного, сексуального, психологічного тощо), запобігати виявам сексизму в підрозділах, виявляти повагу до індивідуальності кожної людини.

Водночас результати проведеного моніторингу дають можливість визнати, що, незважаючи на важливість дотримання принципу гендерної рівності, на практиці не завжди використовуються всі можливості професійного середовища, зокрема освітнього, яке має достатній потенціал для належного викладання гендерної тематики та надійної (ефективної) реалізації навчання гендера майбутніх офіцерів/офіцerek.

Для формування професійної гендерної компетентності майбутніх офіцерів визначальним є комплексний підхід⁴⁰². Йдеться про комплексний підхід в «урахуванні стандартів освіти, удосконалених чи розроблених з урахуванням принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «створенні освітнього середовища з рівними можливостями для самореалізації особистості незалежно від її статі», визначенні змісту освітніх компонентів на весь термін та на окремі курси навчання, у розробленні навчальних планів і робочих освітніх програм, їх коригування з урахуванням вимог принципів

⁴⁰² URL: <https://dspace.nadpsu.edu.ua/bitstream/123456789/1298/1/>

гендерної рівності, розроблення і впровадження освітніх програм на державному рівні, що спрямовані на підвищення рівня обізнаності керівників/керівниць з питань гендерної рівності, наприклад, обов'язкові курси з визначеними кредитами ECTS. Для розвитку мережі радників і радниць з гендерних питань необхідно так само запроваджувати підвищення кваліфікації за ініціативи міністерств та управлінь, які в подальшому у своїй діяльності зможуть навчати керівний склад основам гендерної рівності.

Гендерна складова також обов'язкова в підготовці працівників/працівниць Національної поліції України, оскільки вони безпосередньо працюють з різними верствами населення, фактично першими приходять на допомогу у важких ситуаціях, зокрема пов'язаними з гендерно зумовленим насильством. Ставлення до людини, її прав і свобод як до найвищої цінності, поєднання правової і моральної свідомості, розуміння соціальної спрямованості своєї професії, домінанта справедливості, законності, відповідальності перед суспільством, культури – основні координати діяльності поліцейського/поліцейської. Сьогодні вони розглядаються саме як професійні якості, обов'язкові складові професійної компетентності. Цілеспрямоване формування в системі професійної підготовки поліцейського/поліцейської гендерної компетентності сприяє формуванню критичного мислення та толерантності як необхідних складових професійної діяльності, підвищенню довіри до Національної поліції, подоланню гендерних стереотипів, грамотному орієнтуванню в ситуаціях спілкування.

На думку В. Г. Кременя, гендерна компетентність педагога знаходить «виявлення через його здатність до гендерної чутливості в організації освітнього процесу; до аналізу методичного забезпечення матеріалами з гендерної тематики; до формування гендерних орієнтацій вихованців через набуття гендерних знань та недопущення статевого стереотипу; до сприяння гендерному самовизначенню вихованців на засадах рівноправ'я, розвитку толерантності. Гендерно компетентний педагог демонструє спроможність до створення у закладі освіти гендерно справедливого середовища (недискримінаційного, здоров'язбережувального та творчо-розвивального), у якому забезпечується повноцінний розвиток особистості, незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання тощо, «майбутня життєва траєкторія людини»⁴⁰³. Цей процес відбувається за участі представників/представниць громадських організацій, органів місцевої влади, соціальних служб, волонтерів/волонтерок,

⁴⁰³ Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. Київ: Педагогічна думка, 2009. 520 с. URL: <http://library.hneu.edu.ua/storage/new-arrivals-books/March2021/kremen.pdf>

активістів-просвітників/активісток-просвітниць, науковців/науковиць і практиків.

Гендерна рівність виступає частиною загального питання прав і свобод, забезпечення рівних можливостей. Донедавна представництво жінок у секторі безпеки і оборони України залишалося обмеженим, що було зумовлено стереотипним уявленням про цей сектор як про «чоловічий». Це підтверджують дослідження, які вказують на гендерні стереотипи про те, що безпекова діяльність потребує «суто чоловічих» якостей, таких як фізична сила, агресивність і жорсткість⁴⁰⁴. Ці стереотипи і досі впливають на формування політик і практик. Проблемними залишаються питання щодо рівного доступу до освіти та можливостей кар'єрного зростання, забезпечення належних умов навчання та праці. Брак гендерної рівності в структурі управління, низька представленість жінок на керівних посадах уповільнює зміни й обумовлює ігнорування дискримінації. З іншого боку, суспільна увага до проблем інтеграції жінок у сектор безпеки і оборони України часто затінює інші проблеми, такі як дискримінація чоловіків. У викладанні гендерної тематики також майже відсутні обговорення дискримінації чоловіків, що свідчить про певну асиметрію у відображенні проблеми гендерної рівності. Традиційні гендерні стереотипи продовжують впливати на сприйняття ролі чоловіків у суспільстві та військовій сфері. У багатьох країнах, включно з Україною, чоловічі проблеми часто не визнаються або ігноруються, особливо у сферах, де існують традиційні уявлення про чоловіків як про домінуючу та привілейовану групу. Чоловіки сприймаються як основні захисники держави, що накладає на них додаткові соціальні та психологічні очікування. Стереотипи про те, що вони мають бути фізично сильними та витривалими, часто стають причиною недостатньої уваги до їхніх психологічних і емоційних потреб.

Міжнародний досвід, зокрема стандарти НАТО, до яких прагне Україна, вимагають інтеграції гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України як обов'язковий елемент професійної підготовки. У цьому контексті важливо не тільки надавати жінкам доступ до рівних можливостей, але й створювати інституційні умови, що дозволяють зруйнувати стереотипні ролі для обох статей⁴⁰⁵. Інтеграція гендерно чутливого підходу сприяє підвищенню ефективності функціонування безпекових структур, зменшенню дискримінаційних практик і поліпшенню загального клімату. Обов'язковим є

⁴⁰⁴ Гончарова Т. Гендерна рівність у секторі безпеки: виклики та перспективи. *Український соціологічний журнал*. 2017. № 4. С. 45–60.

⁴⁰⁵ Кузьменко І. Стандарти НАТО та гендерна рівність в армії. *Вісник оборонних досліджень України*. 2021. № 3. С. 12–28.

включення гендерної складової в процеси планування, проведення й оцінювання освітнього процесу; постійний моніторинг проблем гендерної рівності; упровадження протоколів щодо запобігання дискримінації, сексуальним домаганням і гендерно зумовленому насильству; введення додаткових курсів, підвищень кваліфікації, тренінгів з гендерної рівності.

Отже, проблемними моментами у викладанні гендерної тематики у вищих навчальних закладах сектору безпеки і оборони України є:

- Неповне дотримання комплексного підходу у викладанні.
- Акцентування патернів маскулінного та фемінного, наслідком чого є існування гендерних стереотипів.
- Трамбування гендерної рівності як обов'язкового характеру професійної самореалізації жінок.
- Трамбування гендерної рівності виключно як жіночого питання. Чоловіки так само зазнають дискримінації в реалізації своїх прав.
- Визнання «чоловічих» і «жіночих» професій. Трамбування сектору безпеки і оборони як виключно «чоловічого».
- Брак фундаментальних досліджень та інформації, насамперед статистичних даних про дискримінацію за ознакою статі чи гендера, через що проблема часто виглядає другорядною через нагальність інших завдань.

Для вдосконалення процесу викладання гендерної тематики в закладах освіти сектору безпеки і оборони України пропонується:

- актуалізація комплексного гендерного підходу в плануванні освітнього процесу, антропоцентризм, акцентування унікальності особистості, рівних прав і свобод, прагнення до плюралізації та толерантності, повага та свобода від упереджень;
- обов'язкове включення до освітніх програм гендерної складової, їх експертиза на гендерну чутливість;
- удосконалення гендерних знань, створення гендерно чутливого середовища, викорінення гендерних стереотипів, насамперед уявлень про «чоловічі» та «жіночі» професії;
- урахування гендерних проблем в освітніх методиках;

- розроблення новітніх інтерактивних методик навчання (суб'єктноорієнтовані гендерно освітні технології) з урахуванням особливостей цільової аудиторії;
- використання потенціалу як формальної, так і неформальної й інформальної освіти у викладанні гендерної тематики;
- підготовка керівництва та науково-педагогічних працівників/працівниць з питань гендерної чутливості, обов'язковість проходження стандартизованих тренінгів з питань рівності та антидискримінації, а також вміння виявляти ці явища та впливати на них;
- залучення до планування освітнього процесу для виявлення проблемних питань здобувачів/здобувачок вищої освіти та експертів/експерток з гендерних питань;
- розширення проблематики гендерного дискурсу, інтегрування питань дискримінації як жінок, так і чоловіків;
- повне інформаційне забезпечення викладання гендерної тематики, створення електронних бібліотек, розроблення та поширення словників і глосаріїв з гендерної тематики;
- використання міжнародних практик щодо гендерної рівності в секторі безпеки і оборони, співпраця з міжнародними партнерами.

5.4. Сучасні тренінгові методики



Інтегрування гендерної тематики в освітню складову та систему курсової підготовки є запорукою розуміння важливості гендерної рівності, досягнення гендерного балансу та подальшої їх ефективної імплементації в усі сфери діяльності.

За умови дотримання принципів стандартизації та поетапності навчання гендерній тематиці забезпечується комплексне та цілісне розуміння його аспектів, їх позитивний вплив на ефективність виконання завдань за призначенням у секторі безпеки і оборони України.

Щоб забезпечити зацікавленість/слухачок, розуміння ними реальності проблематики та її значущості, гендерне навчання повинне бути максимально практично спрямованим, незалежно від рівня, на якому воно відбувається, чи вікової

аудиторії слухачів/слухачок. Наведені нижче тренінгові методики акцентують увагу саме на практичних підходах до навчання (іноді зі специфікою складу групи: слухачі – виключно чоловіки, суто жінки або комбінована аудиторія).

Інтерактивний семінар, в основу якого покладено взаємодію, надає можливість опрацювання реальних ситуацій із повсякденного життя та оточення (їх слід підбирати ретельно, виходячи з віку та, відповідно, досвіду аудиторії, адже особливо в андрагогії досвід виступає основою для набуття нових знань).

Часто викладачі/викладачки зіштовхуються з небажанням аудиторії брати участь у дискусіях на гендерну тематику або ж із агресивним відстоюванням слухачами/слухачками стереотипів, які домінують у соціальних чи професійних спільнотах. Подолати такий бар'єр, спонукаючи до ефективної комунікації, можна через оптимальний підбір проблемних ситуацій (це можна зробити, провівши мінімальне попереднє вивчення аудиторії: вік та посада,

співвідношення чоловіки/жінки) та провокуючи залучення через діалог, застосовуючи критичне мислення (ще один акцент будь-якої сучасної освіти для дорослих).

Метод залучення через діалог зосереджений на спілкуванні та обміні думками між учасниками/учасницями. Основна мета – створення відкритого середовища, де слухачі/слухачки можуть вільно висловлювати свої погляди, ставити запитання й обговорювати їх. На відміну від рольових ігор чи класичних практичних занять, які є більш структурованими, діалогові методи характеризуються спонтанністю їх перебігу та забезпечують гнучкість у дискусіях. Проте не менш важливою є роль викладача/викладачки (інструктора/інструкторки, тьютора/тьюторки, тренера/тренерки) та його/її знання, досвід та вміння переконувати аргументуючи, адже на будь-якому етапі може виникнути необхідність втручання для зменшення напруги під час обговорення суперечливих для аудиторії питань, пом'якшення внутрішнього клімату або навіть більш радикальних заходів пацифікації.

Методика проведення інтерактивного семінару:

Тренінги на основі реальних сценаріїв та симуляції в гендерній освіті передбачають використання реалістичних ситуацій, щоб учасники і учасниці могли відпрацювати свої навички взаємодії в штучно створених умовах.

Слід розокремити за специфікою три згаданих інтерактивних методи: *рольову гру, симуляцію та тренінг на основі реального сценарію* (ширше відомий як case study):

у *рольовій грі* слухачі і слухачки обирають (або отримують) конкретні ролі (командира/командирки, керівника/керівниці, підлеглого/підлеглої, стороннього/сторонньої ситуативного/ситуативної учасника/учасниці), причому викладач/викладачка може призначити роль, непритаманну чи нетипову слухачеві/слухачці (наприклад, чоловіку зіграти роль жінки, яка відпрошується в керівника забрати дитину із садочка або ж, навпаки, жінці побути в ролі керівника, до якого звертаються з проханням поступок – детальніше в Розділі 4.1.), при цьому основна мета – показати, дати відчуття та зрозуміти відмінність перспектив та реакцій в ситуаціях, що розігруються. Отже, слухачки і слухачі емпірично переживають досвід, уживаючись у конкретні ролі, а не вивчаючи теоретичні положення. Як правило, рольові ігри проводять без конкретних інструкцій, що дає свободу для творчого



вирішення проблем, проте завжди відігрівання ролі відбувається з опорою на досвід (власний, пережитий особисто або ж стороннього/сторонньої спостерігача/спостерігачки, наприклад, якщо ролі грають діти або людина ніколи не була в цій ролі⁴⁰⁶). При цьому навички формуються не лише на рівні інтелектуального розуміння, а й на рівні відчуттів;

під час *симуляції* теж відтворюються ситуації, максимально наближені до реальних (за змістом чи середовищем; на відміну від рольових ігор, вони мають чітко задані параметри та правила або алгоритми в разі розроблення ігрових симуляторів за принципом «дія – реакція»), що показують реальні обмеження та ресурси, а також моделюють наслідки дій учасників/учасниць. Отже, відбувається тренування в наближених до реальності умовах;

тренінг на основі реального сценарію (case study) – це вивчення (індивідуально чи в підгрупі) уже пережитого досвіду: слухачі/слухачки оцінюють подію, аналізують, пропонують свої вирішення ситуації (альтернативно, можна надати варіант вирішення, прийнятого в реальній ситуації; тоді слухачі/слухачки можуть порівняти свої пропозиції з оригіналом). На відміну від рольової гри, вони не можуть змінити хід подій, проте кінцевий етап на основі отриманих фактів може варіюватись. Таке заняття допомагає розвинути аналітичні навички, застосовуючи теоретичний (попередні знання за тематикою) та раціональний (висновки робляться на основі логічних міркувань) підходи.

Орієнтовна тематика для симуляції:



Крім того, цікаві ідеї, сценарії та пропозиції для інтерактивних занять наведено в ресурсі Oxfam Gender Training Manual⁴⁰⁷, які можуть бути адаптовані до специфіки будь-якої аудиторії (за умови вільного володіння викладача/викладачки, інструктора/інструкторки тематикою).

Надзвичайно важливо брати до уваги перспективу опанування тематики шляхом інтернет-навчання, що забезпечує можливість слухачеві/слухачці самостійно

⁴⁰⁶ Уповноважувальна освіта: посібник для тренерів. С. 51. URL: <https://wicc.net.ua/post/upovnovazhuval-na-osvita---posibnyk-dlya-treneriv>

⁴⁰⁷ URL: <https://policy-practice.oxfam.org/resources/the-oxfam-gender-training-manual-141359/>

опанувати теоретичний матеріал у зручний спосіб та час (за умови ретельного підбору викладачем/викладачкою ресурсів та інформації). Значно економить час на пояснення теоретичних засад проходження слухачами/слухачками базового курсу за тематикою, наприклад, на платформі Prometheus «Я знаю гендер»⁴⁰⁸, «Жінки та чоловіки: гендер для всіх»⁴⁰⁹.

Окрему увагу слід приділити розробленню заходів щодо навчання для керівників/керівниць, командирів/командирок на курсах лідерства в системі професійної військової освіти. Створення повністю інклюзивного середовища в Силах оборони передбачає опанування базовим розумінням гендерної тематики та важливості її впливу на ефективність функціонування будь-якої системи із залученням людського ресурсу, а надалі – поглибленого її вивчення за кожним окремим специфічним напрямом. Керівники/керівниці не лише формують організаційну культуру, але й відповідають за розроблення та впровадження політики, яка сприяє або перешкоджає досягненню гендерної рівності. Гендерно чутливе навчання керівників/керівниць допомагає формувати інклюзивну та підтримуючу робочу атмосферу, підвищувати загальну ефективність роботи колективу, зменшувати кількість внутрішніх конфліктів або запобігати їм. Крім того, демонстрація розуміння гендерної рівності у своїй поведінці та рішеннях підвищує довіру підлеглих, що також позитивно впливає на корпоративну культуру організації.

Основні компоненти, які мають входити у підготовку/тренінги під час гендерного навчання керівників/керівниць:

- руйнівна роль упереджень та стереотипів, їх вплив на прийняття рішень та наслідки (проведення вправ на самооцінку, розгляд реальних сценаріїв);
- опанування практиками управління, спрямованими на забезпечення та сприяння рівності (створення інклюзивних робочих умов, гендерно нейтральних політик прийому на службу, механізмів підтримки балансу між роботою та особистим життям), що найкраще досягається завдяки рефлексії після опрацювання реальних сценаріїв;
- опанування техніками вирішення конфліктів, активного слухання, ефективного зворотного зв'язку, які сприяють налагодженню діалогу та відкритості комунікації з підлеглими незалежно від статі.

⁴⁰⁸ Я знаю гендер. URL: https://prometheus.org.ua/course/course-v1:UNW+GENDER101+2020_T3

⁴⁰⁹ Жінки та чоловіки: гендер для всіх. URL: https://prometheus.org.ua/course/course-v1:IRF+101+2015_T2

Як було зазначено вище, для керівників/керівниць та слухачів/слухачок лідерських курсів професійної військової освіти рекомендовано використовувати саме методи вивчення реальних сценаріїв та симуляції, оскільки такі вправи не лише загострюють гендерну свідомість, але й формують навички активного реагування на подібні виклики, що підвищує здатність керівників/керівниць створювати інклюзивне середовище, де цінується різноманітність та визнається примноження ефективності діяльності військової спільноти завдяки всім категоріям підлеглих.



Орієнтовна тематика для симуляції, тренінгів на основі реальних сценаріїв для керівників/керівниць та слухачів/слухачок лідерських курсів:

АВТОРСЬКИЙ КОЛЕКТИВ

Ім'я та прізвище	Інституція
Любов БЕРЕЗОВЕНКО	Помічниця ректора з гендерних питань Одеського державного університету внутрішніх справ
Наталія БОБРО	Доцентка кафедри соціальних та економічних дисциплін Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидатка соціологічних наук
Наталія ВАСЮКОВА	Начальниця навчально-наукового центру іноземних мов Національного університету оборони України, кандидатка філологічних наук
Олена ВОЛОБУЄВА	Радниця ректора з гендерних питань, старша наукова співробітниця з гендерних питань науково-дослідного відділу Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка психологічних наук, професорка, заслужена працівниця освіти України
Світлана ГАНАБА	Професорка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка філософських наук, професорка
Ольга ГОНЧАРЕНКО	Доцентка кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка філософських наук, професорка
Оксана ГРИГОР'ЄВА	Радниця з гендерних питань начальника Генерального штабу Збройних Сил України, кандидатка фізико-математичних наук
Анатолій ДОСИЧ	Консультант Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, аспірант НУБіБ
Федір ДУНЕБАБІН	Представник в Україні Глобального Фонду, тих хто пережили насильство
Ольга ДУНЕБАБІНА	Менеджерка зі стратегічних комунікацій ГО «Ла Страда-Україна», докторка філософії в галузі філології
Ірина ЄВХУТИЧ	Помічниця ректора з гендерних питань Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, доцентка

Галина ЖУКОВСЬКА	Старша референтка Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, кандидатка наук з державного управління
Валентин ЗЬОЛКА	Провідний науковий співробітник науково-дослідного відділу Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, доктор юридичних наук, професор
Олена КОВАЛЬОВА	Професорка кафедри адміністративної діяльності поліції Одеського державного університету внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, старша наукова співробітниця, доцентка
Лариса КОМПАНЦЕВА	Завідувачка кафедри стратегічних комунікацій та прикладної лінгвістики Національної академії Служби безпеки України, докторка філологічних наук, професорка, заслужена працівниця освіти
Тетяна КОНОНЕНКО	Професорка кафедри соціально-гуманітарних дисциплін факультету № 1 Донецького державного університету внутрішніх справ, докторка філософських наук, професорка
Людмила КРИМЕЦЬ	Радниця командира військової частини А4059 з гендерних питань, молодша лейтенантка, докторка філософських наук, старша наукова співробітниця
Оксана КРИТЕНКО	Старша наукова співробітниця науково-дослідного відділу розвитку інформаційної та кібернетичної безпеки наукового-дослідного управління розвитку спеціальних систем та інновацій, радниця з гендерних питань начальника Житомирського військового інституту ім. С. П. Корольова,
Катерина ЛЕВЧЕНКО	Урядова уповноважена з питань гендерної політики, докторка юридичних наук, кандидатка філософських наук, професорка, заслужена юристка України
Євгенія ЛУК'ЯНЧЕНКО	Радниця Віцепрем'єр-міністра з питань європейської і євроатлантичної інтеграції України, аспірантка Київського національного університету ім. Т.Шевченка Навчально-наукового інституту міжнародних відносин
Валентина МІРОШНІЧЕНКО	Старша наукова співробітниця науково-дослідного відділу Національної академії державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, докторка педагогічних наук, професорка
Руслан МУСЕВИЧ	Заступник начальника центру мовної підготовки – начальник відділу мовного тестування та оцінювання центру мовної підготовки Національної академії

	Національної гвардії України, полковник, доктор філософії з педагогіки
Лариса НАЛИВАЙКО	Помічниця ректора з гендерних питань Дніпровського державного університету внутрішніх справ, докторка юридичних наук, професорка, заслужена юристка України
Анастасія НЕНЬКА	Директорка Інформаційно-консультативного жіночого центру
Оксана ОРЕЛ	Заступниця начальника навчально-наукового інституту професійної освіти по роботі з особовим складом Національної академії Національної гвардії України
Ольга ПЕРУНОВА	Заступниця начальника Управління - начальниця відділу з питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини Міністерства внутрішніх справ України, докторка філософії в галузі права
Аліна СКЛЯР	Помічниця заступника директора виробництва ТОВ «Протетікс.Про»
Олена СТАРІКОВА	Начальниця служби гендерної інтеграції управління соціального супроводу департаменту персоналу Головного управління Національної гвардії України
Олена СУСЛОВА	Старша аналітикиня Інформаційно-консультативного жіночого центру
Марія УШАКОВА	Старша інспекторка відділу міжнародного співробітництва та євроатлантичної інтеграції Національної академії Національної гвардії України
Оксана ЦУКАН	Помічниця ректора з гендерних питань Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидатка юридичних наук, доцентка
Марія ЧЕХОВСЬКА	Завідувачка кафедри фінансово-економічної безпеки Національної академії Служби безпеки України, докторка економічних наук, професорка
Ольга ЯДЛОВСЬКА	Доцентка кафедри соціально-економічних дисциплін Дніпровського державного університету внутрішніх справ, кандидатка історичних наук, доцентка

Заклади вищої освіти сектору безпеки і оборони України, вченими радами яких прийнято рішення щодо застосування в освітньому процесі навчально-методичного посібника «Упровадження гендерних підходів у систему підготовки фахівців/фахівчинь сектору безпеки і оборони України»

