

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
Управління моніторингу дотримання прав людини

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНО
ЧУТЛИВОЇ МОВИ В ОРГАНАХ СИСТЕМИ МВС**

Київ - 2026

ЗМІСТ

I. Загальні положення	3
II. Зміст, визначення та складові гендерно чутливої мови	4
III. Використання гендерно чутливої мови в рамках внутрішньої комунікації органів системи МВС	7
IV. Використання гендерно чутливої мови в рамках зовнішньої комунікації органів системи МВС	9
V. Приклади гендерно чутливих і нечутливих фраз	11
VI. Типові помилки під час гендерно чутливого спілкування	13
VII. Висновок	15
Додаток 1 до Методичних рекомендацій: нормативно-правові акти та корисні посилання	17
Додаток 2. Чек-лист для інтеграції гендерно чутливої мови	19

I. Загальні положення

1. Ці Методичні рекомендації допоможуть сформувати необхідні компетенції з коректного, гендерно чутливого спілкування в професійному та неформальному середовищі.

Використання гендерно чутливої мови при діловому спілкуванні – це навичка, яка здобувається шляхом безперервного навчання та просвіти. Її використання підкреслює повагу до прав людини, відданість боротьбі з сексизмом та дискримінацією за ознакою статі, відзначення рівного внеску жінок та чоловіків у діяльності органів державної влади, установ, закладів та підприємств.

2. Ці Методичні рекомендації розроблені відповідно до положень Конституції України, Законів України «Про державну службу», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також нормативно-правових актів, які регулюють діяльність органів системи МВС, перелік яких наведено у додатку.

3. Ці Методичні рекомендації пропонується застосовувати в діяльності апарату Міністерства внутрішніх справ України, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС, Головного сервісного центру МВС, Національної поліції України, Державної прикордонної служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Національної гвардії України та Державної міграційної служби України (далі – органи системи МВС).

4. Ці Методичні рекомендації направлені на:

удосконалення зовнішньої та внутрішньої взаємодії під час виконання/здійснення службових, функціональних, посадових обов'язків працівниками, державними службовцями, поліцейськими, військовослужбовцями та особами рядового та начальницького складу служби цивільного захисту органів системи МВС (далі – працівники органів системи МВС);

формування єдиних стандартів етичного спілкування, дотримання вимог при підготовці виступів, презентацій, інформаційних та навчальних матеріалів;

формування інституційної культури гендерної рівності, взаємоповаги та нульової толерантності до порушення прав людини;

підвищення рівня довіри населення через дотримання стандартів гендерно чутливої комунікації;

удосконалення знань, вмінь та навичок спілкування з громадянами, в тому числі потерпілими від гендерно зумовленого насильства або дискримінації за ознакою статі.

5. Терміни, що використовуються в цих Методичних рекомендаціях, вживаються в значеннях, наведених у нормативно-правових актах України та міжнародних документах.

6. З урахуванням цих Методичних рекомендацій кожен орган системи МВС може розробляти внутрішні документи з використанням гендерно чутливої мови, як інструменту включення такого підходу в повсякденне та професійне спілкування працівників органів системи МВС.

II. Зміст, визначення та складові гендерно чутливої мови

1. Гендерно чутлива мова є важливим компонентом будь-якого спілкування. Використання гендерно чутливої мови є одним з практичних способів імплементації принципу гендерної рівності, що також сприяє запобіганню дискримінації за ознакою статі та гендерно зумовленого насильства.

Ігнорування її використання може негативно впливати на поширення випадків дискримінації за ознакою статі, формування стереотипів щодо ролі чоловіків та жінок у професійній діяльності.

Впровадження гендерно чутливої мови у повсякденну діяльність працівників органів системи МВС має відбуватись на всіх рівнях організації та проведення робочих заходів, охоплювати формальне та неформальне спілкування, взаємодію з громадянами та засобами масової інформації.

2. Посібник НАТО з гендерно чутливої мови (РО(2020)0156), який підготовлений Офісом Спеціальної представниці Генерального секретаря НАТО з питань порядку денного «Жінки. Мир. Безпека», наголошує, що мова є відображенням ставлення та норм, які є прийнятними для суспільства. Мова також формує наш світогляд і, з часом, ставлення людей до того, що є «нормальним». Спосіб використання мови не тільки відображає поточні соціальні структури та упередження, але й може посилювати стереотипні уявлення та нерівність, пов'язані з гендерними ролями у повсякденному житті та робочому середовищі. Гендерно чутлива мова полягає в тому, щоб писати та говорити таким чином, щоб не дискримінувати або маргіналізувати за гендерною ознакою та не пропагувати та не підтримувати гендерні стереотипи. Відповідне положення також закріплене у Директиві об'єднаного стратегічного командування НАТО 040-001 «Інтеграція гендерної перспективи в командну структуру НАТО» від 20 жовтня 2021 року.

3. В українському законодавстві відсутнє визначення гендерно чутливої мови або гендерно чутливої комунікації, однак Глосарій з гендерно чутливого відновлення, визначає **гендерно чутливу мову** як мову, спрямовану на

відображення принципу гендерної інклюзії, зокрема через використання фемінітивів, позбавленої андроцентризму, сексизму, будь-яких інших дискримінаційних проявів щодо статі та гендеру.

4. Необхідність подолання сексизму в спілкуванні інтегровано до міжнародних актів, що стосуються реалізації політики гендерної рівності. Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо запобігання сексизму та боротьби з ним, визначають, що сексизм – це вимовлені або написані слова, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей гірші через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах, у мережі або поза нею.

Сюди відноситься: приниження честі та гідності, порушення прав людини чи групи людей; фізична, сексуальна, психологічна або соціально-економічна шкода або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримка та посилення гендерних стереотипів.

Сексизм проявляється в сексистських коментарях і поведінці, які спрямовані на працівника чи групу працівників. Сексизм на робочому місці включає, серед іншого, принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи їх ігнорування, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, що залякують або виключають жінок, сприяючи чоловікам.

Наприклад: жарти про «жіночу логіку» чи «місце жінки на кухні».

Згідно Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, яка затверджена Комітетом міністрів Ради Європи 6 березня 2024 року, **гендерні стереотипи** - це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків і жінок наділяють такими характеристиками й функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю. Такі стереотипи можуть обмежувати в усіх аспектах і на всіх етапах життя розвиток талантів і здібностей дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, їхні освітні та професійні вподобання та досвід, а також життєві очікування, заважаючи їм досягти повного потенціалу та загалом обмежуючи їхні життєві можливості.

Наприклад: «Чоловіки не плачуть» чи «Чоловік, який готує дружині - не справжній чоловік».

5. Аналогічні положення містяться в Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158. Зокрема, державні службовці зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;

поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

прояву будь-якої з форм дискримінації, в тому числі, за ознакою статі, віку та сімейного стану;

поширення, схвалення або участі у мові ворожнечі, а саме будь-якій формі розпалювання, поширення або виправдання ненависті та насильства щодо особи чи групи осіб за певними ознаками, зокрема, статі чи сексуальної орієнтації;

дій сексуального або іншого характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у трудових, службових, матеріальних чи інших відносинах.

6. Щодо визначення гендерної чутливості, то відповідно до Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86, **гендерно чутливий підхід** – це урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

7. Виходячи з положень національних та міжнародних нормативно-правових актів, можна визначити, що **гендерно чутлива мова** – це підхід до вербальної комунікації, що забезпечує видимість та представлення обох статей, не відтворює гендерних стереотипів та проявів сексизму, запобігає насильству та дискримінації за ознакою статі, а також враховує специфічні умови життя та потреби жінок та чоловіків.

8. Згідно наведеного визначення, гендерно чутлива мова має ряд складових, які вказують на можливість її застосування:

Перша складова полягає у використанні формулювань, які підкреслюють визнання та видимість жінок та чоловіків, їх роль у суспільстві, забезпечення реалізації всіх прав та можливостей, що передбачені законодавством.

Друга складова полягає в уникненні відтворення гендерних стереотипів при спілкуванні, коли формулювання не вказують на упереджене та стереотипне ставлення до жінок і чоловіків у суспільстві, професійній та службовій діяльності чи сімейному житті.

Третя складова полягає у повазі, шанобливому ставленні та етичному спілкуванні, коли під час особистої формальної та неформальної взаємодії демонструється повага до гідності людини незалежно від її статі, віку, сімейного стану та службового становища.

Четверта складова стосується рекомендації використання фемінітивів. Тобто вказуючи, наприклад, на посаду жінки додавати суфікси: -к-, -иц-(я), -ин-(я), -ес- та ін. Необхідно уникати жартівливого, іронічного або зневажливого тону при використанні фемінітивів.

П'ята складова направлена на врахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків. Тобто, враховує, що жінки та чоловіки є частиною суспільства, а їх унікальний досвід передається через вербальні засоби комунікації.

III. Використання гендерно чутливої мови в межах внутрішньої комунікації працівників органів системи МВС

1. Внутрішня взаємодія охоплює всі форми професійної комунікації працівників органів системи МВС, зокрема горизонтальні зв'язки між фахівцями одного рангу та вертикальні зв'язки між начальниками/керівниками та їх підлеглими або особами старшими та молодшими за спеціальними званнями/рангами.

2. Використання гендерно чутливої мови в службовій ієрархії не тільки сприяє поширенню ввічливого ставлення до жінок та чоловіків, але й допомагає уникати службового тиску, зневажливого ставлення або використання владних повноважень у спосіб, що може принижувати честь та гідність особи.

3. Гендерно чутлива мова може бути інтегрована через повсякденну професійну комунікацію та неформальну комунікацію.

4. **Професійна комунікація** охоплює все щоденне спілкування між працівниками органів системи МВС під час виконання службових обов'язків. Вона стосується підготовки документів, доповідей, виступів, презентацій, а також спілкування з робочих питань та виконання інших завдань.

Така комунікація може виникати в рамках, як одного підрозділу, так і в рамках міжвідомчої взаємодії.

Використання гендерно чутливої мови передбачає етичне та недискримінаційне звернення до жінок і чоловіків відповідно до їх посад, спеціальних звань, рангів та підкреслення ролі представників обох статей під час оцінки службової діяльності.

Ознаками гендерно чутливої мови у професійній комунікації є:

використання фемінітивів для підкреслення професійного та службового внеску жінок;

недопущення висловлювань, які ставлять під сумнів професійні здібності та службові досягнення фахівців залежно від їх статі;

уникнення використання гендерних стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у професійній діяльності, на державній, військовій службі, службі в поліції та цивільного захисту;

дотримання взаємоповаги у комунікації під час робочих нарад, службових обговорень, доповідей та підготовки службових документів;

уникнення утиску та дискримінаційних висловлювань під час розподілу заохочень чи отримання пільг та інших соціальних благ, що передбачені законодавством.

5. Неформальна комунікація охоплює особисті відносини між фахівцями органів системи МВС в робочий та позаробочий час.

Під час неформальної комунікації, як чоловіки, так і жінки, можуть використовувати коментарі та жарти, що містять ознаки сексизму та відображають гендерні стереотипи. Такі висловлювання можуть створювати атмосферу психологічного дискомфорту та негативно впливати не тільки на особисту, але й професійну взаємодію, охоплюючи не тільки питання статі, але й віку, зовнішності, сімейного статусу, місця проживання тощо. Саме під час неформального спілкування найчастіше надаються образливі та дискримінаційні коментарі.

Важливо пам'ятати, що поза службовими взаємовідносинами, працівники органів системи МВС залишаються представниками державних інституцій, тому навіть у неформальному середовищі, їх поведінка може впливати не лише на особисту репутацію, але й на репутацію органу державної влади, який вони представляють.

Ознаками гендерно чутливої мови у неформальній комунікації є:

відсутність жартів чи коментарів, що можуть мати ознаки сексизму або дискримінації щодо жінок чи чоловіків;

повага до особистого життя під час неформального спілкування в колективі;

недопущення пліток, обговорення сімейного стану, зовнішності, віку та інших чинників, які можуть створювати психологічний тиск;

відсутність використання зменшувальних, пестливих, фамільярних форм звернення до інших осіб через їх вік або стать;

уникнення створення неформальних ситуацій, у яких фахівці можуть відчувати утиск через ознаку власної статі.

6. Дискримінаційні висловлювання, використання сексизму, демонстрація упередженого ставлення до професійних можливостей загалом, та за ознакою статі зокрема, можуть негативно впливати на робочу атмосферу в колективі (як через професійну, так і неформальну комунікацію).

IV. Використання гендерно чутливої мови в рамках зовнішньої комунікації органів системи МВС

1. Використання гендерно чутливої мови в зовнішній комунікації відображає професійні стандарти взаємодії органів системи МВС з громадянами, та сприяє формуванню довіри до правоохоронних органів через демонстрацію коректного, неупередженого ставлення до жінок та чоловіків.

Відповідна взаємодія може відбуватись через інформаційні повідомлення, які розміщені на онлайн ресурсах, шляхом опитування, прийому звернень та заяв громадян, особистого прийому громадян керівництвом органів системи МВС, реагування на правопорушення чи інші події. Розуміння та врахування специфічних обставин і потреб жінок та чоловіків сприяє підвищенню готовності громадян звертатися за допомогою, надавати інформацію про правопорушення та співпрацювати з органами системи МВС.

2. Гендерно чутлива мова може бути інтегрована через реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації, надання публічних послуг, взаємодії з засобами масової інформації.

3. **Реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації** охоплює взаємодію представників органів системи МВС з громадянами під час правопорушень, допомозі під час стихійних лих, евакуації та підтримки цивільних на прифронтових територіях та у зоні бойових дій.

Використання гендерно чутливої мови важливе для зменшення психологічної напруги та уникнення повторної травматизації, адже комунікація відбувається переважно в стресових ситуаціях, що потребує особливої уваги до формулювання запитань, коментарів та пояснень.

Ознаки гендерно чутливої мови під час реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації охоплюють:

відсутність висловлювань, що стигматизують постраждалих осіб через їх стать, вік, сімейний стан чи інші характеристики;

створення безпечної атмосфери та поваги під час спілкування, уникнення звинувачень постраждалих осіб у виникненні надзвичайної ситуації чи правопорушення;

недопущення коментарів щодо зовнішності, способу життя або особистих обставин осіб, якщо це не стосується певних обставин;

врахування особистого досвіду постраждалих жінок та чоловіків, уникнення узагальнень щодо їх поведінки в залежності від статі;

відсутність стереотипів та емоційних оцінок поведінки жінок або чоловіків;

використання коректних і шанобливих формулювань під час особистого огляду, перевірки або інших процедур, що забезпечують повагу до честі, гідності та статевої недоторканості жінок і чоловіків.

4. Надання публічних послуг. Працівники органів системи МВС є представниками органів державної влади, а тому якість та ефективність їх комунікації на пряму впливає на рівень задоволення запиту громадян на отримання тих чи інших послуг. Це може стосуватись оформлення документів, прийому заяв та звернень, консультацій, перевірки особистих даних. Використання гендерно чутливої мови під час надання публічних послуг сприяє формуванню атмосфери довіри, зменшенню ризику напруги у спілкуванні та забезпечує недискримінаційний доступ громадян до всіх адміністративних процедур, що передбачені законодавством.

Ознаками гендерно чутливої мови під час надання публічних послуг є:

використання гендерно чутливої мови під час усного та письмового спілкування з громадянами, що забезпечує коректне та неупереджене ставлення до всіх осіб, які звертаються за публічною послугою, незалежно від їх статі;

використання у інструкціях, інформаційних матеріалах та роз'ясненнях щодо отримання послуг гендерно чутливих формулювань, що не відтворюють дискримінаційних або стереотипних уявлень про жінок і чоловіків;

недопущення жартів, коментарів або оцінок, які містять гендерні стереотипи під час взаємодії з громадянами;

використання нейтральних та чітких формулювань під час перевірки документів, без припущень щодо ролей або поведінки осіб залежно від їхньої статі;

використання коректних форм звернення до жінок і чоловіків, без припущень та стереотипів під час проведення прикордонного контролю, оформлення міграційних документів, реалізації заходів із громадської безпеки.

5. Взаємодія із засобами масової інформації. Використання гендерно чутливої мови під час взаємодії із засобами масової інформації, забезпечує рівне представлення жінок і чоловіків серед представників органів системи МВС у публічному просторі, сприяє уникненню віктимізації постраждалих осіб, формуванню об'єктивного і недискримінаційного висвітлення суспільно-значущих подій, впливає на сприйняття подій громадянами, зокрема щодо ролей які відіграють жінки і чоловіки у суспільстві. Взаємодія із засобами масової інформації охоплює публічні коментарі представників органів системи МВС, офіційні повідомлення у медіа, інформаційні матеріали на верифікованих цифрових платформах.

Ознаки гендерно чутливої мови під час взаємодії з засобами масової інформації охоплюють:

використання формулювань, що забезпечують рівну видимість та представлення жінок і чоловіків серед державних службовців, поліцейських, військовослужбовців та осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту;

уникнення інформаційних матеріалів, що містять гендерні стереотипи або дискримінаційні висловлювання;

недопущення висловлювань, що містять звинувачення або стигматизацію постраждалих осіб через їхню стать, вік, сімейний стан тощо;

недопущення повідомлень, що можуть створювати уявлення про стереотипну поведінку жінок або чоловіків під час вчинення ними окремих видів правопорушень;

уникнення використання стереотипних образів жінок під час привітань, фокусуючись виключно на їх професіоналізмі та службових здобутках, а не зовнішності чи сімейному статусі;

уникнення формулювань, що відображають участь жінок у правоохоронній діяльності або на військовій службі як виняток або незвичайне явище.

V. Приклади гендерно чутливих і нечутливих фраз

1. Гендерно чутливі фрази відображають реалізацію принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вербальній комунікації. Гендерно нечутливі фрази створюють викривлене або одностороннє представлення жінок і чоловіків у суспільних відносинах. Для кращого практичного застосування гендерно чутливої мови у службовій діяльності доцільно розглянути приклади фраз, що можуть використовуватися під час професійної комунікації. Порівняння гендерно чутливих і гендерно нечутливих фраз дозволяє продемонструвати як відповідні вислови можуть впливати на зміст повідомлення та сприйняття інформації оточуючими.

2. Щодо розподілу професійних завдань

Неправильно: «Це складне та відповідальне завдання, тому доручимо його досвідченим чоловікам».

Обґрунтування: ця фраза створює хибне уявлення, що виконання складного або відповідального завдання пов'язані зі статтю, а не з професійними навичками. Це може призводити до нерівного розподілу можливостей у колективі та впливати в подальшому на розподіл заохочень та на кар'єрне зростання.

Правильно: «Це складне та відповідальне завдання, тому воно буде доручено працівникам, які мають відповідний досвід та компетенцію».

3. Щодо професійного відбору

Неправильно: «Жінкам важко служити у поліції та на військовій службі».

Обґрунтування: ця фраза узагальнює професійні можливості осіб в залежності від статі та формує уявлення про обмежені спроможності жінок у секторі безпеки та оборони. Перешкоди для проходження служби можуть мати, як і чоловіки, так і жінки. Проте відповідна фраза демонструє невидимість

труднощів чоловіків, лише фокусуючись на бар'єрах для жінок, роблячи тим самим їх більш слабкими у порівнянні з чоловіками.

Правильно: *«Ефективність служби в поліції та на військовій службі залежить від професіоналізму та компетенції, а не від статі».*

4. Щодо спілкування керівника та підлеглого

Неправильно: *«Ти ж чоловік, не потрібно так емоційно реагувати на зауваження».*

Обґрунтування: відповідне формулювання є поширеною маніпуляцією та є формою психологічного утиску. Ця фраза відтворює стереотип про те, що чоловіки не повинні проявляти емоції, переводячи обговорення із службових питань у площину оцінки особистих якостей.

Правильно: *«Давайте вислухаємо всі аргументи та визначимо оптимальне рішення у конструктивний спосіб».*

5. Щодо кар'єрного зростання

Неправильно: *«Жінці в твоєму віці, вже час думати про сім'ю, а не про кар'єру».*

Обґрунтування: відповідне формулювання є стереотипом, який вказує, що професійний розвиток жінки є менш важливим, ніж її сімейні обов'язки. Це може принижувати її професійні амбіції та службові досягнення, тим самим демотивувати жінку у кар'єрному зростанні.

Правильно: *«Прагнення професійного та кар'єрного зростання вітається, при бажанні народити дитину, законодавством забезпечується можливість поєднання професійних та сімейних обов'язків».*

6. Щодо відпустки по догляду за дитиною

Неправильно: *«Чоловіки гірше справляються з вихованням дітей, ніж жінки. Краще, щоб за дитиною доглядала твоя дружина».*

Обґрунтування: Таке формулювання знецінює роль чоловіків у вихованні дітей, нав'язує стереотипний розподіл сімейних ролей та може створювати упереджене ставлення до працівників у професійному середовищі.

Правильно: *«Чоловіки можуть скористатись правом на відпустку по догляду за дитиною. Участь батька у вихованні дитини завжди вітається».*

7. Щодо спілкування з громадянами

Неправильно: *«Зараз прийде дівчинка-поліцейська, і зафіксує, ваші свідчення».*

Обґрунтування: ця фраза відображає зменшувальне та фамільярне ставлення, яке знижує професійний статус працівниці поліції, знецінює її службову роль та формує зневажливе ставлення до жінок у правоохоронних органах

Правильно: *«Зараз до вас підійде поліцейська та зафіксує ваші свідчення».*

8. Щодо спілкування з постраждалими

Неправильно: *«Можливо, ви спровокували вчинення сексуального домагання відносно Вас через відвертий одяг та зовнішній вигляд».*

Обґрунтування: таке формулювання вказує на зміну фокусу відповідальності за домагання з правопорушника на постраждалу особу, що формує уявлення, що поведінка або зовнішній вигляд є причиною правопорушення.

Правильно: *«Будь ласка, опишіть, що сталося, щоб ми могли зафіксувати обставини події».*

9. Щодо спілкування з постраждалими (постраждалий чоловік)

Неправильно: *«Чоловіки зазвичай не звертаються з такими заявами, ви що не могли себе захистити?».*

Обґрунтування: створюється утиск та віктимізація постраждалої особи, відтворюючи стереотип, що чоловіки не можуть бути постраждалими від деяких правопорушень, наприклад сексуальних домагань чи домашнього насильства.

Правильно: *«Постраждалими від сексуальних домагань є не тільки жінки, але й чоловіки. Ми зафіксуємо ваше звернення та розглянемо всі наведені обставини».*

10. Щодо евакуації населення

Неправильно: *«спочатку вивозимо жінок, вони слабкіші та безпорадні».*

Обґрунтування: така фраза вказує на стереотипне уявлення щодо жінок та знижує ефективність процедур евакуації, яка має ґрунтуватись на попередньому аналізі потреб різних категорій населення (дітей, осіб з інвалідністю, осіб літнього віку), а не власними уявленнями про представників різної статі.

Правильно: *«Евакуація проводиться відповідно до процедур, з урахуванням потреб осіб, які потребують допомоги».*

VI. Типові помилки під час гендерно чутливого спілкування

Під час професійної та особистої взаємодії зустрічаються випадки ненавмисних помилок, які не мають на меті нести пряму шкоду, але можуть бути сприйняті як знецінення, упереджене ставлення чи прихована дискримінація. Відповідні помилки частіше виникають не через бажання образити, а через відтворення усталених шаблонних фраз, які відображають гендерні стереотипи про роль жінок та чоловіків. Саме тому, працівникам органів системи МВС необхідно вміти розпізнавати типові помилки та перешкоди у комунікації.

1. Першою типовою помилкою є привітання зі святами. Наприклад, привітання з Міжнародним днем боротьби за права жінок (8 березня) шляхом формулювань побажань «жіночого щастя», «вічної краси», «весняного натхнення». Навіть при позитивному намірі, відповідне привітання сприймається як підміна реальної сутності свята, його історії та причин виникнення, знецінення професійних та соціальних досягнень жінок, нівелюючи їх суб'єктність та відводячи другорядну роль у суспільному житті. Схожою помилкою є фокус на «чарівності, краси, ніжності» і у привітаннях з професійними святами, наприклад, Днем Захисників та Захисниць (1 жовтня). Як наслідок, зміщується увага з ролі жінок про їх внесок та досягнення під час проходження військової служби на стереотипні жіночі риси. В рамках гендерно чутливого спілкування необхідно наголошувати на професійні якості, дотриманні службових стандартів, героїзмі та відданості службі українському народу. Це дозволяє підкреслити рівнозначний внесок жінок у виконанні службових завдань, в тому числі і бойових, де є ризик життям.

2. Другою типовою помилкою є підкреслення «незвичності» та унікальності залучення жінок до певних професій. До цих професій може відноситись проходження жінками військової служби, у лавах поліції або служби цивільного захисту. Такі формулювання подають участь жінок у секторі безпеки та оборони як виняток із норми, підкреслюючи приналежність до жіночої статі як персональне досягнення. Також це створює видимість певного бар'єру, який можуть подолати лише деякі жінки.

3. Третьою типовою помилкою є знецінення за рахунок порівняння з жінками. У колективах, які історично формувались за рахунок чоловіків порівняння з жінкою часто використовується як приниження, ознака фізичної та моральної слабкості та здатності гірше виконувати поставлені завдання. Незважаючи на початкову ціль принизити чоловіка, такі порівняння також знецінюють жінок, одночасно відтворюючи дискримінаційні судження щодо обох статей.

4. Четвертою типовою помилкою є використання завжди чоловічого роду за замовчуванням. В публічних комунікаціях часто для спрощення та універсальності ігнорують жіночий рід, використовуючи тільки чоловічий, навіть, коли йдеться про змішану групу осіб, які складаються одночасно з жінок та чоловіків. Через використання таких універсальних конструкцій наявність жінок лишається непоміченою, а роль чоловіків сприймається як базова. Для більш збалансованого представлення рекомендується наголошувати на участі, як чоловіків, так і жінок. Наприклад, замість «поліцейські», при змішаній групі, краще вживати фрази «працівники та працівниці поліції», що відразу демонструє присутність та значущість представників обох статей. Також, коли

ми говоримо про конкретну жінку, яка займає посаду, рекомендується вживати фемінітиви, для її коректного представлення.

5. П'ятою типовою помилкою є використання недоречної компліментарної та фамільярної лексики у професійному спілкуванні. При спілкуванні керівника та підлеглих, або колег старшого віку з молодшими є поширеним стиль щодо використання фраз «дівчинка», «хлопчик», гіперболізованому фокусі на чужій зовнішності в компліментарному стилі, або навпаки токсичному. Це негативно впливає на моральний та психологічний стан колег та підлеглих. Такий стиль зазвичай використовується з метою демонстрації домінантного становища. Краще уникати подібних формулювань у службовому та не службовому спілкуванні з колегами. Навіть, якщо лексика може виглядати доброзичливою, гендерно нечутливі коментарі можуть бути небажаними та дискримінаційними для людини, яка їх отримує.

6. Шостою типовою помилкою є автоматичне ототожнення суб'єктів правопорушень з чоловіками. Стереотипні формулювання, де чоловіки подаються як єдині можливі правопорушники, а жінки як постраждалі створюють хибне уявлення про осіб, які могли бути учасниками злочинів. Такий підхід ускладнює належне реагування у випадках, коли правопорушниками є жінки, а постраждалими є чоловіки, оскільки впливає на оцінку ризиків, збір та аналіз доказів та супутньої комунікації. За замовчуванням, без встановлення фактичних обставин справи, підміняється об'єктивність суджень, припущеннями, які відштовхуються від загальноприйнятої поведінки.

7. Сьомою типовою помилкою є відсутність надання чоловіками емоційних рис, залишаючи це виключно за жіночими образами. В публічних комунікаціях, коли висвітлюють жінок, стереотипно приписують їм характеристики, що охоплюють турботу та піклування, в тому числі і при наданні допомоги дітям. Чоловіки ж переважно виконують роль «надійного захисника». Наслідком чого є ризик викривлення сприйняття, як чоловіків, так і жінок на військовій службі, серед рятувальників чи в лавах поліції. Це безпосередньо може впливати, як і на комунікацію з постраждалими, так і на безпосереднє виконання поставлених завдань жінками та чоловіками на службі.

VII. Висновок

1. Ці Методичні рекомендації сприятимуть формуванню гендерно чутливого та недискримінаційного середовища, що враховує практичну реалізацію національних та міжнародних стандартів у сфері формування та реалізації єдиної державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

2. Імплементация цих Методичних рекомендацій важлива для фахівців з комунікації задля формування позитивного образу органів системи МВС, для керівників задля налагодження сприятливих та професійних відносин в колективі, та працівників задля сприяння кращої та більш ефективної комунікації з потерпілими, свідками, та громадянами, які є отримувачами публічних послуг.

3. Використання гендерно чутливої мови є природнім наслідком розвитку суспільства, зміни соціальних ролей жінок та чоловіків, адаптації стандартів вербальної комунікації. Для працівників органів системи МВС Методичні рекомендації будуть корисними в рамках розбудови та удосконалення власної організаційної культури, покращення внутрішньої та зовнішньої взаємодії.

4. Перевагами використання гендерно чутливої мови є уникнення прихованих упереджень, підвищення рівня культури спілкування між керівниками та підлеглими, більш об'єктивне сприйняття інформації та налагодження діалогу в службовому та неформальному спілкуванні.

5. Впровадження цих Методичних рекомендацій в повсякденну діяльність дозволить забезпечити сучасну, професійну, етичну манеру спілкування працівників органів системи МВС, та підвищить видимість та внесок жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони у рівному співвідношенні.

Додаток до Методичних
рекомендацій щодо
використання гендерно
чутливої мови в органах
системи МВС

Нормативно-правові акти, які регулюють діяльність органів системи МВС

1. Законодавчі та нормативно-правові акти України

Конституція України від 28 червня 1996 року;

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року № 5207-VI;

Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII;

Закон України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року № 2849-IX;

Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV;

Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII;

Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05 березня 2009 року № 1068-VI;

постанова Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 року № 226 «Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі»;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 року № 214-р 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;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р «Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року»;

наказ Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»;

наказ Національного агентства з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 Про затвердження загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

наказ Міністерства оборони України від 13 квітня 2024 року № 236 Про затвердження Методичних рекомендацій з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України.

2. Міжнародні акти

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбі з цими явищами (Стамбульська конвенція);

Конвенція Міжнародної організації праці № 190 щодо викорінення насильства та домагань у світі праці;

Пекінська декларація, прийнята на Четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, м. Пекін;

Рекомендації СМ/Рес(2019)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо запобігання сексизму та боротьби з ним

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», прийнята Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року;

Директива 2000/78 Європейського Союзу про встановлення загальних рамок для рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;

Директива об'єднаного стратегічного командування НАТО 040-001 «Інтеграція гендерної перспективи в командну структуру НАТО») від 20 жовтня 2021 року;

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, затверджена Комітетом міністрів Ради Європи 06 березня 2024 року.

3. Корисні посилання

Посібник НАТО з гендерно чутливої мови (PO(2020)0156)
https://www.nato.int/content/dam/nato/legacy-wcm/media_images/images_mfu/2021/5/pdf/210514-GIL-Manual_en.pdf

Рекомендації з використання гендерно чутливої мови, ООН Жінки
<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-en.pdf>

Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови
<https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/0/4/7/1/informaciina-pamiatka-tolerantne-spilkuвання-2.pdf>

Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Національної поліції України <https://npu.gov.ua/static-objects/npu/sites/24/uploaded-files/metodicn-rekomen-gc-ta-t-mova-dlia-zmi.pdf>

Політика гендерної рівності в медійному контексті <https://webportal.nrada.gov.ua/wp-content/uploads/2024/08/Polityka-gendernoi-rivnosti-v-mediynomu-kontenti.pdf>

Порадник для гендерних радників та радниць <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/2023/25.08.2023/poradnik-dlya-radnikiv-1-1.pdf>

Глосарій з гендерно чутливого відновлення, (О.А. Дунебабіна, 2025) <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ind-57-gender-policy/glosarii.pdf>

Додаток 2. Чек-лист для інтеграції гендерно чутливої мови

Питання	Так	Ні
1. Чи використовуєте Ви фемінітиви під час службового спілкування?		
2. Говорячи про групу осіб, де є представники різної статі, ви підкреслюєте в ній наявність чоловіків та жінок?		
3. Чи уникаєте Ви згадок про вік, сімейний стан, зовнішність, інші особисті характеристики при службовому спілкуванні?		
4. Чи уникаєте Ви пестливих та фамільярних форм при особистих розмовах?		
5. Чи уникаєте Ви жартів, які відтворюють стереотипні уявлення про жінок та чоловіків?		
6. При привітаннях з професійними святами, Ви фокусуєтесь виключно на професіоналізмі та досягненнях жінок та чоловіків?		
7. Чи уникаєте Ви формулювань, коли жінки є винятком, а чоловіки нормою в певних професіях?		
8. Чи уникаєте Ви формулювань, коли чоловіки апріорі порушники, а жінки жертви?		
9. Чи закладаєте Ви зв'язок між професійними характеристиками та статтю особи?		
10. Чи уникаєте Ви прив'язки до прихованого очікування бажаної поведінки чоловіка чи жінки у розмові?		