

jAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fru%2Fga%2F70%2Fdocs%2F70res1.shtml&usg=AOvVaw3dlwsGcUT3dut28dH1LYVd.

2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.

3. Сулова О. & Руз Е., 2017. ‘Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року’. 25 вересня. Доступно <http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assessment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.

Стаховський Юрій Олександрович,
старший офіцер загального відділу
адміністративного управління штабу
Командування Повітряних Сил Збройних
Сил України

МЕТОДИ Й ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ ТА ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Для реалізації принципів гендерної рівності використовуються різні методи та інструменти її впровадження.

Інструменти впровадження гендерної рівності знаходяться в постійному розвитку і оновленні. Їх набір у кожному випадку має добиратися індивідуально.

Упровадження гендерного аналізу в процесі формування державної політики пов’язане, зокрема, з потребою подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин. Водночас рівність означає забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження інших ознак. Ефективність реалізації державної політики залежить від як найповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців [1].

Навчання з гендерної рівності – будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення рівня обізнаності з гендерних питань представників і представниць директивних органів (тих, хто формує політику) та інших інституцій (суб’єктів) та формування їх гендерної компетентності і сприяння включенню цілей гендерної рівності в їхню роботу на всіх рівнях [2].

Гендерна оцінка – оцінка, що застосовується як метод гендерного інтегрування, який включає проблеми гендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування [2].

Оцінка гендерного впливу – інструмент політики для перевірки певної (окремої) пропозиції щодо формування політики, щоб виявити та оцінити її різний вплив на жінок та чоловіків, аби ці розбіжності могли бути усунені до погодження (затвердження) пропозиції [2].

Гендерна статистика та показники – статистика, яка відображає реальну картину наявних відмінностей та нерівностей у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя та інтегрує гендерний підхід у збір, аналіз та подання статистичних даних [2].

Гендерний моніторинг – процес, що вимагає включення гендерної перспективи у моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процеси та пропозиції, так і в результати та очікувані впливи, з метою отримання інформації про вплив програм чи конкретних проєктів на життя жінок та чоловіків та усунення нерівності [2].

Гендерне планування – проактивний підхід до планування, який розглядає гендер як ключовий критерій, і має на меті інтегрувати чіткий гендерний вимір у політику чи дію [2].

Консультація із зацікавленими сторонами у гендерних аспектах має на меті залучити різноманітні точки зору різних груп жінок і чоловіків, на які впливає рішення публічної політики, з метою: кращого визначення питань, що розглядаються, вибору між різними типами позицій з питань та досягнення консенсусу. Консультації призводять до більш обізнаних процесів прийняття рішень, більш справедливого розподілу ресурсів та покращення надання послуг [2].

Трансформація інституції (організації) – процес організаційних змін, який описує, як інтеграція гендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи [2].

Наявність інституційного механізму є запорукою ефективності реалізації єдиної державної політики із застосуванням методів і інструментів впровадження гендерної рівності.

Під інституційним механізмом розуміється сукупність взаємозв'язків між формальними та неформальними інститутами, а також організаціями, які сприяють реалізації принципів демократичного врядування, забезпечують узгодження та коригування інтересів різних суспільних груп, координацію спільної діяльності на шляху досягнення задекларованих цілей розвитку держави (регіону). Інституційний механізм формування та реалізації державної гендерної політики в органах виконавчої влади та місцевого самоврядування забезпечується роботою уповноважених осіб (координаторів), консультативно-дорадчих органів, радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, відповідальних структурних підрозділів. Завдяки наявності та роботі інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування здатні реалізовувати покладені на них повноваження та завдання в межах своєї компетенції.

Стаття 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а Стаття 12 містить положення, що стосуються формування та функціонування інституційного механізму забезпечення гендерної рівності на національному та місцевому рівнях [3].

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

Відповідно до вимог Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р), складові сектору безпеки і оборони задіяні до реалізації його заходів як відповідальні виконавці, так і співвиконавці.

Впровадження гендерної політики в діяльність Міністерства оборони України та Збройних Сил України забезпечується шляхом підбору кандидатур та призначення радників і радниць з гендерних питань, у тому числі на громадських засадах.

Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у діяльності Міністерства оборони України та Збройних Сил України здійснено внесенням змін до законодавчих та нормативно-правових актів, якими:

закріплено принцип проходження жінками військової служби на рівних засадах із чоловіками, зокрема, рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби;

військовослужбовцям-жінкам надано доступ до всіх військово-облікових спеціальностей рядового, сержантського і старшинського складу, у тому числі і «бойових»;

військовослужбовці-жінки можуть призначатися на всі офіцерські посади, крім тих, на які розповсюджуються законодавчі обмеження з урахуванням можливих ризиків для їх здоров'я, у тому числі репродуктивного.

Враховання гендерних підходів у системі підготовки кадрів реалізовано шляхом скасування обмеження прийому осіб жіночої статі на навчання у вищі військові навчальні заклади та військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти Міністерства оборони України та Збройних Сил України.

Здійснюється прийом жінок за спеціальностями підготовки у відповідності до військово-облікових спеціальностей, визначених у переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних Сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками.

Триває реалізація “пілотного проєкту” щодо уніфікованого підходу з урахуванням гендерної складової у навчальних програмах ВВНЗ (ВКНУ імені Т. Шевченка та НУОУ імені І. Черняховського);

З метою підвищення гендерної компетентності особового складу представники і представниці військових формувань беруть участь у заходах щодо обміну досвідом з гендерних питань, у навчальних семінарах, тренінгах, конференціях, зустрічах, нарадах, круглих столах, які організуються парламентом, центральними органами виконавчої влади, міжнародними партнерами (ООН Жінки, ОБСЄ, НАТО) та неурядовими громадськими організаціями.

Задля інформування з гендерних питань особового складу на офіційних веб-сайтах функціонують окремі розділи (на веб-сайті Міністерства оборони України – «Гендерні питання у сфері безпеки», розділ розроблений і для англомовної версії сайту), де розміщуються матеріали, у тому числі відео, щодо впровадження гендерної політики і діяльність Міністерства оборони України та Збройних Сил України [4].

Список використаних джерел

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

2. Методи та інструменти: Європейський інститут гендерної рівності. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools>.

3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.

4. Гендерні питання у сфері безпеки: веб-сайт Міністерства оборони України. URL: <http://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki>.

Стояцька Ганна Михайлівна,

доцентка кафедри гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ, кандидатка
філософських наук, доцентка

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ ДО СПРИЙНЯТТЯ ЗМІН СЕРЕД МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ

За словами заступниці міністра внутрішніх справ Тетяни Ковальчук, відсоток жінок у правоохоронних органах останніми роками повільно, але невпинно збільшується [1]. Загалом в структурі МВС України працює близько 40 % жінок, у органах та підрозділах Національної поліції цей відсоток дещо менший (близько 21–22 %). На більшості факультетів закладів вищої освіти, що готують персонал для правоохоронних органів, показник гендерного розподілу є певним середнім між наведеними значеннями – близько 27–30 % в залежності від спеціалізації.

Впродовж останніх шести місяців у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ проводилось комплексне