

позитивним поза залежністю від того, чи підтримує молодь патріархат. Більшість студентів вбачає в демонстрації жіночої сексуальності в соціальних мережах акт ліберзації жіночого тіла, особисту автономію, а не данину патріархальним традиціям.

Література:

1. Образ, тіло, порядок. Гендерні дослідження в міждисциплінарному спектрі. Антологія / пер. з англ. та нім.; за ред. К. Міщенко, С. Штретлінг. Київ: Медуза, 2014. 232 с.
2. Айслер Р. Чаша и клинок / пер. с англ. Москва: Дерево жизни, 1993.
3. Вебер М. Избранные произведения. Москва, 1990.
4. Гидденс Э. Социология /пер. с англ.; изд. 2-е. Москва, 2005. 632 с.
5. Бовуар С.. Друга стать: у 2-х т. / пер. з фр.: Н. Воробйова, П. Воробйов, Я. Собко. Київ : Основи. 2017.
6. Femme et contre-pouvoir. Quebec, 1987. 246 p.
7. Mendel G. On est toujours l'enfant de son siecle. Le XX siecle: un regard psychopolitique, 1986. URL : https://www.persee.fr/doc/raipr_0033-9075_1987_num_81_1_2581_t1_0155_0000_2.

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Богомазова С. А.

Наук. керівн.: *д-р біол. наук, проф. Перелигіна Л. А.*
Національний університет цивільного захисту України

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що сьогодні дотримання гендерної рівності у закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України – це один з ключових напрямів державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та

можливостей» та № 5207-VI від 6 квітня 2012 року «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Наразі впровадження гендерної політики до сектору безпеки і оборони України має певну специфіку. Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності та удосконалення вже наявних [6]. Так, Міністерство внутрішніх справ (МВС) постійно займається питанням щодо впровадження гендерного компонента при формуванні кадрового складу структурних підрозділів закладів вищої освіти. Нині для суспільства жінка-рятувальниця, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку, чоловік у декреті вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є визначення основних шляхів впровадження принципів забезпечення гендерної рівності, дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дівчат та хлопців в Національному університеті цивільного захисту України.

Основними завданнями дослідження є:

- 1) дослідити особливості впровадження гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України;
- 2) здійснити аналіз заходів, які були проведені в університеті з метою дотримання принципу гендерної рівності та протидії дискримінації;
- 3) визначити основні напрямки впровадження гендерного паритету в освітньому процесі.

Виклад основного матеріалу. В сучасному світі поняття «гендер» відображає особливості взаємин між людьми такі, як соціальні, культурні та психологічні, а також взаємовідносини між ними. Воно включає в себе рольові, поведінкові, ментальні та емоційні відмінності і виступає як організована модель соціальних відносин.

Для означення статі людини використовується два слова: стать (англ. sex) і гендер (англ. gender). Стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто стать – це анатомо-біологічна відмінність особистості. Слово «гендер» увійшло у вжиток із

соціології і означає соціально-рольовий статус людини (соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, розподілі сімейних ролей, доступі до влади та ресурсів). У повсякденному житті ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами [5].

Згідно Закону України № 2866-IV від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність – це забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Досвід провідних країн світу свідчить, про те що підвищення показника участі жінок у прийнятті рішень посилює соціальну орієнтацію державної політики, знижує рівень корупції та сприяє розвитку суспільства загалом, покращується соціально-економічний рівень розвитку держави та якість життя людей.

Так, статтею 3 Конституції України встановлено, що гендерна політика – це державна діяльність, яка спрямована на встановлення рівності жінок і чоловіків, дівчат та хлопців у всіх сферах суспільної життєдіяльності. Стаття 24 – проголошує, що кожний громадянин суспільства як чоловік, так і жінка, має всю повноту соціально-економічних, політичних та особистих прав і свобод.

Аналіз останніх досліджень та публікацій показав, що ще до 2017 року понад 450 професій, були заборонені для жінок. Дискримінація була і є однією із головних перешкод, щодо досягнення гендерної рівності в економічній, політичній та соціальній сферах.

Скасування наказу Міністерства охорони здоров'я № 256, стало першим кроком на шляху до створення недискримінаційного простору і формування безпечних умов праці для усіх людей, незалежно від статі. Збільшення чисельності жінок у Збройних силах України (ЗСУ), Національній гвардії України (НГУ), Національній поліції України, Державній прикордонній службі та Державній службі України з надзвичайних ситуацій (ДСНС) стало значним поштовхом для формування гендерної компетентності працівників сектору безпеки і оборони [3]. Наразі у цих структурах вже створені підрозділи з гендерних питань, які сприяють координації та взаємодії між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики.

Міжнародні експерти продовжують наголошувати на важливості уніфікації підходів до викладання гендерної тематики у вищих навчальних закладах сектору безпеки і оборони в тому числі шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека». Органи системи МВС працюють над посиленням ролі жінок у професійній діяльності шляхом внесення змін до нормативно-правових документів та зменшення бар'єрів для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки і оборони.

Зараз ми можемо спостерігати жінок-офіцерів, які займають посади кінологів, медиків, фельдшерів, керівниць районних підрозділів, водолазок, верхолазок, начальниць караулу, начальниць пожежної частини та начальниць районних секторів. У 2017 році було проведено дослідження оцінки гендерного впливу Сектора безпеки і оборони України за ініціативи Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України у співпраці зі структурою ООН Жінки. Під час цього дослідження було виявлено, що у суспільстві в цілому і в секторі безпеки та оборони зокрема, існують гендерні стереотипи щодо жінок та чоловіків.

Однією з рекомендацій «Оцінки гендерного впливу» було систематичне інтегрування принципів гендерної рівності до всіх навчальних програм для персоналу сектору безпеки і оборони, а також включення гендерних підходів до освітньо-професійних програм у закладах вищої освіти та центрах сектору. Наступним кроком став старт унікального пілотного проекту з уніфікації підходів щодо викладання гендерної тематики, до якого долучилася майже третина всіх закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Під час цього етапу у кожному закладі вищої освіти сектору безпеки і оборони було здійснено загальний огляд інституалізації гендерної тематики та загальної спроможності і компетентності з гендерних питань. Ця робота дала значний поштовх розвитку ініціатив на рівні закладів вищої освіти: почали впроваджуватися навчання з гендерної тематики, здійснюватися наукові дослідження, розроблятися плани гендерної інтеграції. Особливу роль у забезпеченні освітнього процесу, стала мета подолання стереотипизації суспільства, особливо в секторі безпеки та оборони [4].

Забезпечення гендерної рівності у структурних підрозділах МВС почало здійснюється згідно трьом основним принципам дотримання Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» 1325, а саме:

– по-перше, дотримання принципу забезпечення рівних прав. Цей принцип передбачає дотримання і встановлення при плануванні та виконанні професійних завдань рівних прав та можливостей незалежно від статі;

– по-друге, реалізація принципу рекрутіngu та утримання кадрів. Цей принцип оснований на позиції щодо можливості жінкам і чоловікам працювати та розвиватись в усіх сферах професійної діяльності і на всіх рівнях у секторі безпеки і оборони;

– по-третє, виконання принципу оперативної спроможності. Цей принцип є ключовим щодо усвідомлення та здатності створення умов для професійної діяльності для чоловіків так і для жінок.

Усі ці принципи дають змогу здійснювати гендерно збалансований підхід під час вирішення питань щодо врахування потреб жінок і чоловіків під час проходження служби та навчання в закладах вищої освіти зі специфічними умовами [1].

Імплементация таких офіційних актів, як Резолюція ООН 1325 – це не лише про жінок, а й про прозоре суспільство та рівні можливості для кожного. Наразі ДСНС напрацьовує свою дорожню карту в запровадженні гендерної політики у всіх сферах своєї діяльності. Сьогодні навчально-виховна робота у закладах вищої освіти системи ДСНС спрямована на дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення та нейтралізацію гендерних стереотипів, які утворюють основу недотримання гендерного паритету та дискримінації [2].

Так в Національному університеті цивільного захисту України (НУЦЗ України) запроваджується багатогранний підхід щодо впровадження ключових моментів, які сприяють повноцінній та рівноправній участі жінок і чоловіків у діяльності університету. В університеті також працюють уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в університеті, позаштатна радниця ректора з гендерних питань і фахівець (з гендерної рівності).

Відповідно до Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України щодо виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», з метою надання практичної допомоги працівникам, здобувачам вищої освіти та іншим особам, які навчаються в університеті, щодо впровадження ідей гендерної рівності в усіх напрямках

діяльності в університеті був створений центр гендерної освіти на громадських засадах. В рамках роботи центру гендерної освіти НУЦЗ України для підвищення гендерної компетентності та рівня поінформованості колективу з питань дотримання гендерної рівності та протидії дискримінації проводяться навчання та тренінги згідно планів на кожен рік.

Основними завданнями центру гендерної освіти є:

- створення інформаційних ресурсів із гендерної проблематики для учасників освітнього процесу;
- поширення гендерних знань шляхом розробки і впровадження новітніх соціально-педагогічних, інформаційно-просвітницьких і навчально-виховних технологій;
- підвищення рівня обізнаності здобувачів вищої освіти, та інших осіб, які навчаються в університеті з гендерних питань;
- вивчення, удосконалення та розповсюдження відповідних гендерних технологій і методик з метою впливу на спрямованість і зміст навчально-виховного процесу в університеті.

У 2018 році в університеті було видано наукову монографію «Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні». В монографії висвітлювались питання щодо науково-теоретичних засад державного управління розвитком гендерного питання в Україні, зокрема теоретичні напрацювання щодо формування гендерно-узгодженої державної політики, особливостей становлення професійної жіночої освіти в розрізі історичної ретроспективи.

Визначено роль державного управління розвитком трудового потенціалу на основі гендерного паритету, а також проаналізовано стан функціонування нормативно-правового механізму державного управління гендерного підходу в українському суспільстві. З метою інтегрування гендерного паритету, комплексного підходу до реалізації гендерної політики в освітньому процесі та проведенні досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кожному структурному підрозділі університету були призначені відповідальні особи з гендерних питань.

Проект реалізації принципу забезпечення гендерної рівності в НУЦЗ України має такий зміст та завдання:

- забезпечення рівного доступу осіб жіночої статі до здобуття вищої

освіти;

- проведення навчань щодо гендерної рівності в університеті;

- впровадження гендерного підходу під час проведення лекцій та семінарів;

- здійснення профілактичної роботи щодо запобігання випадкам гендерної дискримінації, сексуальних домагань та зловживання владою в університеті;

- розповсюдження просвітницьких матеріалів з питань гендерної рівності.

Впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Національному університеті цивільного захисту України включає комплексний підхід, а саме:

- здійснюється удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх структурних підрозділах;

- проводиться піврічний статистичний контроль щодо кількісного та якісного складу постійного і перемінного складу університету з урахуванням гендерної складової:

- регулярно здійснюється інформаційно-пропагандистська діяльність щодо запобігання усім формам дискримінації за ознакою статі;

- організуються та проводяться заходи, спрямовані на формування гендерної культури з особами постійного та перемінного складу, курсантами і студентами університету;

- здійснюється моніторинг виконання в університеті нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Зараз НУЦЗ України впевнено стоїть на шляху щодо комплексного впровадження гендерної рівності та недискримінації у всіх сферах діяльності університету. У рамках організації фахової підготовки кадрів питання гендерних аспектів вимушеного переселення, протидії сексуальному насильству в умовах конфліктів, а також порядку здійснення захисних та реабілітаційних заходів для жінок, постраждалих від конфліктних та кризових ситуацій, розглядались в темах таких навчальних дисциплін, як: «Психологія сексуальності», «Психологічна допомога в екстремальних та кризових ситуаціях», «Психологія травмуючих ситуацій» та «Правознавство».

Задля досягнення гендерної рівності в Національному університеті цивільного захисту України кожен рік складається план заходів з гендерної інтеграції в якому прописані основні цілі та задачі структурних підрозділів в рамках заданої тематики. На основі цього плану фахівці університету працюють задля створення гендерно-чутливого освітнього середовища.

У своїй діяльності Національний університет цивільного захисту України керується вимогами законодавства України у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, зокрема Конституції України та законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Наразі в університеті з 02 жовтня 2020 року діє Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою в Національному університеті цивільного захисту України. Керівництво Університету постійно проводить внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

Із метою попередження всіх форм дискримінації в Університеті заборонені:

- дискримінаційні висловлювання (висловлювання, які містять образливі, принижуючі твердження щодо осіб за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними);

- утиски (небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їхньої людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої, зневажливої атмосфери);

- мова ненависті (висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певної особи чи груп) на підставі статі;

- непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками

виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їхніми певними ознаками.

- За для попередження і боротьби із переслідуванням, сексуальними домаганнями, недопущення проявів дискримінації та зловживання влади в Університеті створена комісія, основними завданнями якої є:

- проведення інформаційної компанії у трудовому колективі та серед учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

- надання інформаційної та консультативної підтримки керівництву структурних підрозділів щодо попередження сексуальних домагань;

- отримання і розгляд скарг щодо проявів сексуальних домагань, переслідування, дискримінації та зловживанням владою.

В Національному університеті цивільного захисту України під час вирішення кадрових питань у колективі забезпечено принцип гендерної рівності:

- із 643 працюючих – 240 жінок, що становить 37,3%;

- старшого та середнього начальницького складу – 206 осіб, з них – 46 жінок (22,3%);

- рядового та молодшого начальницького складу – 52 особи, з них – 1 жінка (1,9%);

- працівників – 385 осіб, з них – 193 жінки (50,1%);

- перемінного складу – 770 осіб, з них – 152 дівчини (19,9%).

На дошці Пошани університету розміщено портрети 7 жінок, які досягли кращих показників у службі та роботі. Серед 190 працівників університету, що мають наукові ступені та вчені звання, 61 жінка (32,1%), а саме:

- докторів наук – 39, з них – 13 жінок (33,3%);

- кандидатів наук – 151, з них – 48 жінок (31,8%).

Також в Національному університеті цивільного захисту України регулярно проводяться навчання, тренінги для працівників університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії

дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань гендерної рівності, а саме:

- лекції – семінари для кураторів навчальних груп університету;
- онлайн тренінги з відповідальними особами з гендерних питань щодо недискримінації та гендерної рівності;
- методичні семінари щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в навчальному та виховному процесі НУЦЗ України.

Всі навчання та тренінги для працівників університету спрямовані на формування гендерної компетенції – комплексу знань, практичних умінь щодо реалізації принципу гендерної рівності.

Гендерна компетенція має три основні компоненти:

- предметно-змістовний, який відображає розуміння особою гендерної проблематики;
- операційно-діяльнісний, володіння яким дозволяє керівникам успішно виконувати специфічні функції професійної діяльності, пов'язані з урахуванням гендерного чинника;
- особистісно-фаховий, який стосується питань демонстрації власної позиції та активного впровадження знань, навичок та умінь щодо реалізації принципу гендерної рівності у професійну діяльність [2].

Наразі в Національному університеті цивільного захисту навчається 2814 здобувачів вищої освіти – із них 902 жінки, що становить 32,1%.

Курсанти та курсантки, студенти та студентки університету систематично проходять навчання та тренінги з питань гендерної рівності. Дівчата курсантки на рівні з курсантами хлопцями також відпрацьовують практичні навички: проходять навчання з пожежно-прикладного спорту; долають смуги перешкод; приймають участь у Всеукраїнських спортивних змаганнях на рівні з хлопцями.

Здобувачі вищої освіти Національного університету цивільного захисту України систематично приймають участь у заходах щодо дотримання гендерної рівності. Так з 25 листопада по 10 грудня 2020 року в підтримку Міжнародної кампанії «16 днів проти насильства» в НУЦЗ України були проведені:

- засідання круглого столу «Молодь Національного університету цивільного захисту України проти сімейного насильства»;
- відеоконференція «Волонтерські ініціативи у боротьбі з COVID-19»;
- онлайн-зустрічі з тем: «Законодавче регулювання та міжнародні

стандарти гендерної рівності»; «В державній службі України з надзвичайних ситуацій є місце для кожного...»; «Знай свої права – врятуй себе!»; «Протидія гендерному насильству та дискримінації».

12 лютого 2021 року курсанти та курсантки НУЦЗ України стали учасниками гендерного онлайн-квесту, що відбувся на базі Харківського національного університету внутрішніх справ.

У березні 2021 року в рамках Міжнародного жіночого дня відбулись:

– засідання круглого столу «Жінка в сучасному суспільстві: до питань гендерної рівності»;

– онлайн-зустріч «Жіноче лідерство: наближаючись до рівноправного майбутнього у світі в часи пандемії»;

– бесіди зі здобувачами вищої освіти під час кураторських годин з тем: «Свято 8 Березня у контексті гендерної рівності», «Жіночий день: історія світової практики та рівноправне майбутнє» та «Жінки – світові лідери».

З метою просвітницької роботи в університеті діє інформаційний телеграм-канал «Гендерна рівність НУЦЗУ» та сторінка на зовнішньому сайті університету.

Висновки та перспектива подальших досліджень. Проведений аналіз особливості впровадження гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України довів, що сьогодні організація фахової підготовки, розширення участі жінок у встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат є пріоритетними напрямками діяльності університету, які спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних.

Також в Національному університеті цивільного захисту України зокрема і у секторі безпеки та оборони загалом спостерігається тенденція щодо зменшення гендерного дисбалансу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Перспектива подальших досліджень полягає у більш детальному аналізі та дослідженні розвитку гендерної політики в Національному університеті цивільного захисту України.

Література:

1. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного суспільства. Київ, 2003. 129 с.

2. Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
3. Гендерна політика / Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL : <https://www.dsns.gov.ua/ua/enderna-politika.html>.
4. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20genderного%20vplyvy.pdf>.
5. Петренко О.Б. Гендерна психологія: практикум. Рівне, 2012. 127 с.
6. Фесенко Г. Г., Шахов А. В., Фесенко Т. Г., Якунін А. В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами. 2020. № 1. С. 68–77.

ЗАПОБІГАННЯ ТА БОРОТЬБА З ГЕНДЕРНОЮ НЕРІВНІСТЮ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Бровкіна А. А.

Науковий керівник: канд. геол. наук, доц. **Іщенко Л. В.**
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Постановка проблеми. На сьогоднішній день в Україні все більшої гостроти набувають проблеми гендерної нерівності на ринку праці, це проявляється в неоднакових можливостях жінок і чоловіків у сфері освіти та зайнятості, доходу та власності, а також у владі. «Гендер» (лат.«рід») – поняття про систему ролей та відносин між жінками та чоловіками, яке визначається не біологічним походженням, а соціальним, культурним, політичним та економічним контекстами. Чому взагалі в історії людства виникло таке явище як гендерна нерівність?

Розглядаючи це питання, мене зацікавила стаття про дослідження вчених з університету Севільї, що вивчали археологічні свідчення доісторичних спільнот у період неоліту на Піренейському півострові з точки зору статі. Результати цих досліджень показують, що перші гендерні нерівності проявилися саме в неоліті і показували домінування чоловіків у більш пізній періоди історії. Для аналізу були взяті 2 групи показників: 1) умови життя і демографічні аспекти; 2) поховальні практики.