

**ПЛАН-КОНСПЕКТ (КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЇ)
проведення заняття зі службової підготовки
з гуманітарної підготовки
Національний університет цивільного захисту України**

Тема: Гендерна рівність у секторі безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи

Навчальна мета: підвищення рівня знань та професійних якостей особового складу

Час проведення: 1 година

Місце проведення: відповідно до розкладів

Навчально-матеріальне забезпечення: план-конспект

Нормативно-правові акти та література:

1. Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
2. Закон України від 04.03.2020 № 522-IX «Про національну безпеку України».

Порядок проведення заняття:

1. Організаційні заходи – **5 хв.:**
перевірка присутніх; оголошення теми і мети заняття.
2. Контроль знань –**5 хв.:**
перевірка засвоєння раніше пройденого матеріалу.
3. Викладення матеріалу теми – **40 хв.**

Питання, які вивчатимуться:

1. Важливість гендерної рівності для сектору безпеки і оборони України.
2. Показники оцінювання стану реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України.
3. Необхідність упровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України.

Питання та їх стислий зміст	Методичні вказівки
<p style="text-align: center;">Важливість гендерної рівності для сектору безпеки і оборони України</p> <p>1. Діяльність сектору безпеки і оборони України спрямована на захист національних інтересів від загроз національній безпеці.</p> <p>2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.</p> <p>3. Для досягнення гендерної рівності та її забезпечення важливим елементом є політика гендерного інтегрування (gender mainstreaming). Переважно визначення гендерного інтегрування не є уніфікованим, проте в більшості випадків це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності.</p> <p>Переважно визначення гендерного інтегрування не є уніфікованим, проте в більшості випадків це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямках політики і в усіх діях.</p> <p>4. Згідно з інструкцією щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативноправових актів, затвердженої наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 р. № 86, гендерний підхід – це стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невід’ємної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ. При формулюванні стратегії гендерного інтегрування, важливо чітко усвідомлювати як для себе, так і для інших, чому його треба впроваджувати в усі підходи, політики і практики. Це можливо за умов практичного застосування.</p> <p>5. Гендерне інтегрування допомагає використовувати людські ресурси більш повно з урахуванням впливів на жінок і чоловіків. Багато непорозумінь і спекуляцій можуть зникнути чи зменшити негативний вплив, якщо проблеми гендерної нерівності будуть згадуватися не лише 8 Березня чи з 25 листопада до 10 грудня, а постійно, грамотно, виражено. Гендерне інтегрування розширює потенціал для розвитку неієрархічних підходів у взаємовідносинах між чоловіками і в усіх суспільних сферах.</p> <p>Гендерна рівність також займає центральне місце в системі прав людини та серед цінностей Організації Об’єднаних Націй (ООН) та інших міжнародних організацій. Відповідно до Статуту ООН, який було підписано світовими лідерами 26 червня 1945 року, однією із цілей діяльності ООН є здійснення міжнародного співробітництва у заохоченні і розвитку поваги до прав людини і основних свобод для всіх, незалежно від раси, статі, мови і релігії.</p> <p>Цілі сталого розвитку 2016-2030 (ЦСР), які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Перелік ЦСР був офіційно затверджений на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року.</p> <p>6. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Гендерна рівність», Україна взяла на себе зобов’язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. Гендерна рівність лежить в основі ЦСР: більше 25%</p>	<p>Прочитати</p> <p>Дати під запис</p> <p>Прочитати</p> <p>Дати під запис</p> <p>Прочитати</p> <p>Дати під запис</p>

всіх завдань безпосередньо чи опосередковано стосуються гендерної рівності та розширення повноважень жінок і дівчат, в Україні це 10 із 17 цілей, 25 з 86 завдань, 45 зі 172 індикаторів Національного плану дій «Цілі сталого розвитку України». Отже, гендерна рівність у країні – це засадничий принцип сталого розвитку демократичного суспільства.

7. Гендерна рівність є важливим напрямом діяльності таких організацій як: Організація Об'єднаних Націй, Рада Європи, Організація з безпеки та співробітництва в Європі, Організація Північноатлантичного договору, Європейський Союз. Всі ці організації ухвалили стратегії чи плани дій із гендерної рівності. Такі ініціативи забезпечують надійну базу для партнерства та співпраці, гарантуючи водночас можливості для спільних дій, взаємного доповнення та синергії. Досягнення гендерної рівності також є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи (членом якої є Україна), суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права.

8. Ефективне впровадження гендерної рівності базується на таких принципах:

- **визнання (recognition).** Гендерні питання пронизують усі аспекти структури: її системи управління, кадрову політику, організаційну культуру, методи роботи та завдання від стратегічного планування, розробки та впровадження до оцінювання результатів діяльності. Визнання цього факту необхідне для подолання системних бар'єрів на шляху до гендерної рівності;

- **різноманітність та взаємозв'язок (diversity and intersection).** Діяльність впливає на жінок та чоловіків по-різному, але не всі жінки і чоловіки зазнають однакової форми дискримінації чи маргіналізації за ознакою статі. Деякі підгрупи чоловіків або жінок можуть потерпати від специфічних проявів гендерної нерівності, які повинні бути визнані та задокументовані для їх ефективного подолання;

- **рівність (equality).** Гендерна рівність вимагає захисту та забезпечення прав людини для всіх: дітей, молоді, осіб дорослого віку. Рівність також передбачає забезпечення рівних можливостей;

- **розширення можливостей та інституції (empowerment and agency).** Індивідуальне та колективне розширення можливостей є важливим для хлопців, дівчат, молодих і дорослих жінок та чоловіків для задоволення їхніх основних потреб, а також їх довгострокових стратегічних інтересів. Організація повинна підтримувати процеси, що підвищують впевненість у собі жінок та чоловіків, розвивають їхню самостійність та допомагають встановлювати і досягати власні цілі;

- **участь і паритет (participation and parity).** Рівна участь чоловіків та жінок усіх вікових груп як «агентів змін» в усіх процесах є важливою для досягнення гендерної рівності;

- **партнерство між жінками та чоловіками (partnership between women and men).** Розширення прав і можливостей жінок не означає виключення чоловіків. Йдеться про встановлення партнерських відносин між жінками та чоловіками, які б наділили можливостями обидві статі. Це означає, що однаково важливу роль у розбудові більш рівноправних колективів відіграватимуть як чоловіки, так і жінки;

- **соціальна справедливість (social justice).** Гендерна нерівність підживлює бідність, проте заходи з подолання бідності не можуть самі по собі зменшити гендерну нерівність. Поєднання зусиль для досягнення соціальної справедливості мають обов'язково враховувати гендерну складову.

Ознайомити

Дати під запис перелік принципів

<p>9. Гендерна рівність дає можливість створити умови для якісного життя жінок і чоловіків, а для сектору безпеки і оборони України – можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів, а саме: захист людини і громадянина – їх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності суспільства – його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку держави – її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності території, навколишнього природного середовища від надзвичайних ситуацій.</p>	Прочитати
<p align="center">Показники оцінювання стану реалізації гендерної політики в секторі безпеки і оборони України</p>	
<p>1. Кожна структура сектору безпеки і оборони України виконує специфічні функції, проте їм притаманні спільні тенденції, що обумовлює можливість застосування методичних рекомендацій усіма складовими СБО. Для оцінювання стану реалізації гендерної політики варто застосовувати такі показники:</p>	Ознайомити
<p>Тема А: Ефективність діяльності</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Потенціал та навчання. 2. Доступ до послуг. 3. Дані щодо злочинів за гендерною ознакою. <p>Тема Б: Закони, політики та планування</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Національне, місцеве та міжнародне законодавство та стандарти. 5. Інституційні політики, процедури та їх координація. <p>Тема В: Стосунки зі спільнотою</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Громадська думка. 7. Співпраця та консультації з населенням. <p>Тема Г: Звітність та контроль</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Скарги на персонал, що працює у СБО. 9. Внутрішній та зовнішній контроль. <p>Тема Д: Персонал</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. Набір та відбір персоналу. 11. Утримання. 12. Призначення, розміщення за місцем служби, просування по службі та винагорода. 13. Наставництво та підтримка. 14. Інфраструктура та обладнання. <p>Тема Є: Інституційна культура</p> <ol style="list-style-type: none"> 15. Розуміння гендерних проблем та відносин між співробітниками чоловіками та жінками. 16. Лідерство та публічні виступи. 	
<p>Таке оцінювання для СБО було проведено в Україні структурою ООН Жінки в тісній співпраці з Офісом Віцепрем'єр-міністерки з питань євроатлантичної інтеграції у 2017 році, до якого ввійшло п'ять відомств сектору безпеки і оборони: Міністерство оборони України та Генеральний штаб Збройних Сил України, Міністерство внутрішніх справ, Національна поліція України, Державна прикордонна служба України та Національна гвардія України.</p>	Прочитати
<p>Рекомендації передбачали інтегрування гендерної концепції у процес оборонної реформи, збільшення підзвітності та відповідальності на керівному рівні, підвищення спроможності та обізнаності для реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, забезпечення регулярності проведення тренінгів з гендерної рівності, виключення перешкод на шляху до рівних можливостей, підвищення координації для</p>	

<p>успішного впровадження, покращення умов служби для жінок у цьому секторі.</p>	
<p>Сектор безпеки і оборони України має ще багато чого зробити в цьому напрямі, проте вже сьогодні є певні тенденції, які дають підстави для реального прогресу. У всіх основних інституціях сектору безпеки і оборони спостерігається наявна тенденція до зростання частки жінок.</p>	
<p>2. Яскравим показником прояву гендерної рівності в державній політиці сектору безпеки і оборони було прийняття першого Національного плану дій «Жінки, мир, безпека» в Україні на період з 2016 – 2020 рр. на виконання Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».</p>	Дати під запис
<p>Національний план містить шість основних напрямів дій:</p> <ul style="list-style-type: none"> • миротворча та мирозахисна діяльність; • участь жінок у встановленні миру; • запобігання конфліктам та насильству; • захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів; • надання допомоги та реабілітації постраждалих від конфліктів; • моніторинг впровадження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» на період до 2020 року. 	
<p>3. Важливим показником гендерної рівності в секторі безпеки і оборони є освітній компонент. У Міністерстві оборони України:</p>	Прочитати
<ul style="list-style-type: none"> • врегульовано питання щодо надання прав дівчатам здобувати освіту у військових (військово-морських) ліцеях, починаючи із 2019 року. • скасовано обмеження щодо прийому жінок на навчання до вищих військових навчальних закладів. Усього кількість жінок, які навчаються у військових навчальних закладах, становить 8% від загальної кількості зарахованих на навчання. 	
<p>Необхідність упровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України</p>	
<p>1. Розвиток державної гендерної політики в усіх сферах вимагає посилення експертного й освітянського потенціалу з високим рівнем гендерної компетентності. Для цього необхідно забезпечити не лише доступ до знань про гендерну проблематику, а й розвиток навичок подання інформації у різних аудиторіях, уміння долати бар'єри несприйняття, побудовані на стереотипах.</p>	Прочитати
<p>2. Погляди на роль чоловіка і жінки в суспільстві формуються у процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних та державних структур. Освітня сфера є фундаментальною для досягнення людського розвитку в епоху глобалізації та є основною у сприянні гендерній політиці для розвитку рівності між жінками та чоловіками в секторі безпеки і оборони України.</p>	Ознайомити
<p>3. У закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України гендерне інтегрування (gender mainstreaming) часто розглядають як неперіоритетне, за такої умови управлінський персонал зазвичай не має мінімальної гендерної компетентності. У результаті це виливається у недостатню політичну волю та економічну підтримку, а політика гендерної рівності залишається периферійною.</p>	
<p>Гендерна перспектива, як правило, визначається керівництвом навчального закладу як проект, який слід здійснювати за допомогою позанавчальної діяльності підрозділами, що відповідають за впровадження гендерних питань у навчальному закладі. Пропозиції щодо розширення навчальних програм та створення нових гендерних курсів найчастіше</p>	Прочитати

<p>сприймаються як незаконне втручання у справи факультетів та як неприйнятна реформа в певних галузях (таких як «точні» науки та військові предмети).</p>	
<p>4. Гендерна рівність – це міжсекторальне завдання для всієї організації, яке адресоване не окремим особам, зокрема координаторам з гендерних питань, а всім членам організації: як чоловікам, так і жінкам. Керівники і керівниці закладів вищої освіти несуть особливу відповідальність за впровадження гендерної рівності. Тому імплементація засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України насамперед потребує політичної волі керівництва.</p>	Дати під запис
<p>5. Упровадження засад гендерної рівності в освітній процес повинно привести до більш ефективного розгляду питань гендерної рівності. Основним є те, що в ході освітнього процесу та обміну досвідом учасники починають ставити під сумнів загальноприйняті переконання щодо можливостей, ролей жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони України та набувають нових навичок щодо виконання своїх функціональних та службових обов'язків, використовуючи гендерний підхід.</p>	Прочитати
<p>Загальнодержавна дорадча рада складається з політично призначених експертів та експерток, а регулярні консультації з підрозділами, що відповідають за гендерну рівність в університетах, ще не започатковані.</p>	
<p>6. В Україні основними цілями впровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони можна вважати:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • підвищення рівня обізнаності та розуміння питань гендерної рівності та пов'язаних з ними понять, мови, положень норм міжнародного та вітчизняного законодавства; • підтримка змін у поведінці та ставленні до гендерної рівності; • зміцнення спроможностей та організація процесів, необхідних для формування більш гендерно відповідальної організаційної культури; • надання учасникам процесу навичок, необхідних для належного забезпечення ефективної інтеграції питань гендерної рівності на всіх етапах циклу формування гендерної компетентності, тим самим розширюючи основні зусилля закладів вищої освіти та їх потенціалу для досягнення основних гендерних цілей; • сприяння інтеграції питань гендерної рівності в освітні програми; • сприяння популяризації гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України. 	Ознайомити
<p>7. Для системного розуміння проблематики та шляхів упровадження засад гендерної рівності в освітній процес закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України важливо також ураховувати наскрізність гендерного компонента. Отже, потрібно оцінювати вплив на жінок і чоловіків будь-яких запланованих дій, включаючи законодавство та політику в освітній сфері на всіх рівнях, щоб жінки і чоловіки нарівних могли скористатися плодами зусиль у рамках цих дій.</p>	Прочитати

4. Закріплення вивченого матеріалу – **5 хв.**

5. Підбиття підсумків – **5 хв.:**

Питання для закріплення:

1) Дайте визначення поняття «Гендерна рівність» та які принципи гендерної рівності ви знаєте?

2) Які основні цілі впровадження засад гендерної рівності ви можете назвати?