

- Стамбульська конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок [5];
- Директиви Європейського Союзу щодо рівності між жінками і чоловіками.

Проте національне законодавство часто має декларативний характер, а механізми реалізації гендерних політик на регіональному рівні залишаються слабо розвиненими. Відсутність чітких норм щодо обов'язкової гендерної експертизи регіональних проєктів суттєво обмежує їхню ефективність у сфері рівноправного залучення чоловіків і жінок [2].

2. Недостатній рівень гендерної компетентності управлінців. Відсутність обов'язкових програм підвищення кваліфікації щодо гендерної інтеграції у процеси управління призводить до низької обізнаності державних службовців та керівників регіональних проєктів у цій сфері. Як наслідок, багато управлінських рішень ухвалюються без урахування гендерних аспектів, що призводить до нерівномірного розподілу ресурсів та можливостей між різними соціальними групами.

3. Інституційна інерція. Органи державної влади та місцевого самоврядування часто дотримуються традиційних управлінських моделей, де гендерні аспекти вважаються другорядними. Такий підхід обмежує інноваційний розвиток регіональних політик та не сприяє формуванню інклюзивного суспільства.

4. Фінансові та ресурсні обмеження. Відсутність цільового фінансування програм гендерного мейнстримінгу значно ускладнює їх практичне впровадження. Державні та регіональні бюджети рідко передбачають окремі кошти для реалізації гендерних ініціатив, що знижує можливість ефективного їх упровадження в управлінські процеси [1].

Попри існуючі бар'єри, є низка стратегічних напрямків, які можуть сприяти ефективній інтеграції гендерного підходу в ризик-орієнтоване управління регіональними проєктами:

Адаптація міжнародного досвіду. Використання найкращих практик країн ЄС щодо гендерно-орієнтованого управління ризиками, таких як створення спеціальних інституцій з контролю за виконанням гендерних політик, може сприяти покращенню ситуації.

Розширення правових механізмів впровадження гендерного підходу. Внесення змін до законодавства, які передбачають обов'язкову гендерну експертизу регіональних проєктів, сприятиме підвищенню рівня інклюзивності управлінських процесів.

Освітні ініціативи та підвищення рівня компетентності. Запровадження спеціалізованих навчальних програм для державних службовців та керівників регіональних проєктів сприятиме підвищенню рівня їхньої обізнаності щодо питань гендерної рівності.

Посилення інституційної відповідальності. Введення гендерно-чутливих ключових показників ефективності (KPI) у сфері регіонального управління дозволить забезпечити контроль за виконанням гендерних ініціатив та оцінку їхнього впливу.

Фінансова підтримка гендерних ініціатив. Створення грантових програм та фондів для стимулювання впровадження гендерних підходів у регіональне управління дозволить забезпечити необхідні ресурси для їхньої реалізації.

Окрім зазначених бар'єрів, значну роль у процесі гендерної інтеграції відіграє цифровізація управлінських процесів [7]. Використання цифрових технологій може сприяти більшій прозорості у прийнятті рішень, дозволяючи застосовувати гендерно-чутливий аналіз та моніторинг ефективності політик. Наприклад, впровадження електронних систем оцінки впливу на рівні регіонального управління дозволить контролювати, наскільки рівномірно розподіляються ресурси та можливості між жінками та чоловіками. Водночас цифровізація сприяє зменшенню бюрократичних бар'єрів, що ускладнюють впровадження гендерно-чутливих ініціатив. Особливим кроком у цьому напрямі є впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності реалізації гендерних програм у регіональному управлінні. Зокрема, використання кількісних та якісних показників дасть змогу оцінити рівень залучення жінок і чоловіків до процесів прийняття рішень, рівень фінансування гендерних ініціатив та їхній вплив на соціально-економічний розвиток регіонів, а також забезпечення рівноправного доступу жінок і чоловіків до ресурсів, можливостей та управлінських процесів [8]. Значним елементом є також створення механізмів моніторингу та оцінювання ефективності впровадження гендерної інтеграції, що дозволить аналізувати успіхи та коригувати стратегії в реальному часі. Крім того, необхідно посилити міжсекторальну співпрацю між державними установами, громадянським суспільством та міжнародними партнерами для забезпечення сталого розвитку гендерно-чутливих підходів.

Щодо інтеграції гендерного підходу в ризик-орієнтоване управління регіональними проєктами свідчать про наявність численних бар'єрів, які ускладнюють цей процес [6]. Одним

врахування міжнародного досвіду дозволять створити більш інклюзивну та продуктивну систему фізичної підготовки. Подальші дослідження в цій сфері допоможуть покращити якість підготовки кадрів та адаптувати фізичні нормативи до реальних умов служби.

1. Білик О. І. Гендерні аспекти фізичної підготовки працівників правоохоронних органів. *Вісник Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 2. С. 85–92.
2. Гончаренко О. М. Теоретико-методичні основи фізичної підготовки працівників поліції : монографія. Київ : НАВС, 2018. 214 с.
3. Денисенко В. М. Фізична підготовка майбутніх поліцейських у контексті міжнародного досвіду. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури*. 2021. Вип. 2 (132). С. 98–104.
4. Климов С. В. Гендерна рівність у системі професійної підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2019. № 3 (74). С. 117–123.
5. Про затвердження Правил етичної поведінки поліцейських : наказ МВС України від 09.11.2016 № 1179. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16#Text>.
6. Міжнародний досвід фізичної підготовки правоохоронців / під ред. І. В. Петрова. Харків : Право, 2020. 276 с.
7. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України : наказ МВС України від 26.01.2016 № 50. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0260-16#Text>.
8. Панасенко І. О. Стереотипи щодо фізичної підготовки жінок у правоохоронних органах. *Гуманітарний вісник*. 2022. № 1 (45). С. 56–62.
9. Фізична підготовка поліцейських: світовий досвід та національні особливості : кол. монографія. Київ : КНУВС, 2021. 312 с.

Руслана СОДОМА

доцент кафедри права та менеджменту
у сфері цивільного захисту
кандидат економічних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0002-5020-6440>

Ігор ІЛЬЧИШИН, аспірант

(Львівський державний університет
безпеки життєдіяльності,
м. Львів, Україна)

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ БАР'ЄРИ ТА МОЖЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ В РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМИ ПРОЕКТАМИ

Гендерна рівність та рівноправне залучення жінок і чоловіків до процесів регіонального розвитку є ключовими аспектами сучасної державної політики та міжнародних ініціатив. У контексті сталого розвитку суспільства, інтеграція гендерного підходу в управління регіональними проектами має стратегічне значення, оскільки сприяє підвищенню ефективності прийняття управлінських рішень, зменшенню соціальних ризиків та підвищенню рівня інклюзивності управлінських процесів.

В умовах ризик-орієнтованого управління регіональними проектами гендерна інтеграція може стати важливим механізмом мінімізації загроз, пов'язаних із соціальною нерівністю, дискримінацією та неефективним використанням кадрового потенціалу. Однак на практиці цей процес стикається з численними інституціональними бар'єрами, які перешкоджають повноцінному впровадженню гендерного підходу в регіональне управління.

До основних інституціональних бар'єрів, що обмежують впровадження гендерно-чутливих підходів у регіональному управлінні, належать такі аспекти:

1. **Нормативно-правові обмеження та неузгодженість законодавства.** Незважаючи на наявність міжнародних та національних нормативних актів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, їх реалізація на рівні регіонального управління залишається фрагментарною. Основними міжнародними документами, які встановлюють стандарти гендерної рівності, є [4]:

- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);

«Справедливість для всіх»; Аналітичний центр «ЮрФем», 2023. 115 с. URL : <https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/04/«Гендерний-вимір-війни»-Аналітичне-дослідження-2.pdf>.

4. Грицанюк В. Особливості запобігання гендерно зумовленому насильству в Україні. *Публічне управління та соціальна робота*. 2024. № 2. С. 46–51.

5. Терещук М. Вплив війни на гендерні стереотипи та ролі жінок та чоловіків у військовому контексті. *Гендерна політика в умовах воєнного стану: правовий вимір: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Одеса, 15 черв. 2023 р.). Одеса, 2023. С. 178–181.



Дмитро ПЕТРУШИН

доцент кафедри спеціальної фізичної підготовки Дніпровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна),
кандидат наук з фізичного виховання та спорту

<https://orcid.org/0000-0001-9207-0804>

**ГЕНДЕРНИЙ ПІДХІД У ФІЗИЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ
МАЙБУТНІХ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ВИКЛИКИ,
МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

Гендерний підхід у фізичній підготовці майбутніх поліцейських є важливим аспектом забезпечення рівних можливостей у правоохоронній діяльності. Сучасні вимоги до поліцейських передбачають не лише високий рівень фізичної підготовки, а й відповідність принципам рівності. Інтеграція гендерного підходу дозволяє створити більш ефективну та інклюзивну систему підготовки правоохоронців. Основна мета цієї доповіді – розглянути проблеми та перспективи впровадження гендерного підходу у фізичну підготовку майбутніх поліцейських, а також визначити його вплив на адаптацію нормативів та організацію тренувального процесу.

Гендерний підхід у фізичній підготовці базується на врахуванні фізіологічних і психологічних відмінностей чоловіків і жінок. Це вимагає розробки диференційованих методик тренувань, які сприяють підвищенню рівня фізичної підготовленості незалежно від статі. Окрім цього, нормативно-правова база повинна гарантувати рівний доступ до ресурсів та можливостей у навчальному процесі.

Одним із головних викликів є існування стереотипів щодо фізичних можливостей жінок у правоохоронних органах, що може призводити до дискримінації при прийнятті на службу або в процесі навчання. Також виникають труднощі з адаптацією фізичних нормативів для представників обох статей, оскільки традиційно вони були орієнтовані переважно на чоловіків. Іншими важливими аспектами є нестача кваліфікованих тренерів, які враховували б гендерні особливості в фізичній підготовці, а також необхідність удосконалення навчальних програм з урахуванням міжнародного досвіду.

Застосування гендерного підходу передбачає розробку диференційованих програм фізичної підготовки, що враховують потреби всіх курсантів, незалежно від статі. Використання сучасних методів тренувань, таких як функціональні тренування, індивідуалізовані навантаження та психологічна підтримка, сприяє рівномірному фізичному розвитку. Також важливим є врахування міжнародного досвіду впровадження ефективних методик навчання та сприяння рівним можливостям у професійній підготовці.

Для покращення фізичної підготовки необхідно розробити спеціальні тренінги для інструкторів, які дозволять їм враховувати гендерні особливості під час навчання. Також слід оптимізувати фізичні нормативи, щоб вони відповідали реальним професійним вимогам до поліцейських. Важливо запровадити систему моніторингу ефективності фізичної підготовки, що враховувала б гендерні аспекти, та активно співпрацювати з міжнародними організаціями для впровадження кращих світових практик у цій сфері.

Гендерний підхід у фізичній підготовці майбутніх поліцейських є необхідним елементом сучасного правоохоронного процесу. Його впровадження сприяє підвищенню ефективності підготовки та майбутньої професійної діяльності, забезпечуючи рівні можливості для всіх курсантів. Подолання стереотипів, удосконалення методик тренувань та

розробку механізмів моніторингу та звітування про випадки насильства, а також надання підтримки жертвам.

Однією з ключових складових гендерної політики є розробка програм з профілактики гендерного насильства, які передбачають проведення тренінгів та освітніх заходів щодо розпізнавання, запобігання та реагування на насильство. Такі програми можуть охоплювати різні аспекти, включаючи навички міжособистісного спілкування, розпізнавання ознак насильства, психологічну підтримку та доступ до ресурсів.

Гендерна політика також важлива для створення безпечного та відкритого середовища для військовослужбовців, де кожен може вільно висловлювати свої думки та відчувати підтримку у випадках конфліктів чи насильства. Вона спрямована на формування культури поваги до гендерних прав та свобод, а також на впровадження нульової толерантності до будь-яких форм гендерного насильства.

Гендерна політика у протидії гендерному насильству в силах безпеки і оборони також передбачає створення ефективних механізмів реагування на випадки насильства та вжиття відповідних санкцій щодо винних осіб [5, с. 178–181]. Це може включати розробку процедур зі збору інформації про випадки насильства, проведення розслідувань та забезпечення доступу до правосуддя для жертв.

Виклики та можливості впровадження гендерної політики у сфері протидії гендерному насильству в силах оборони є складними та мають багатоаспектний характер. Один з головних викликів полягає у відсутності адекватного розуміння проблеми гендерного насильства серед військовослужбовців та керівництва. Часто це відбувається через стереотипи та невідповідну культуру військового спілкування, що ускладнює виявлення та реагування на випадки насильства.

Ще одним викликом є недостатня увага до питань гендерної рівності та насильства у військовому середовищі у національних політичних стратегіях та програмах. Нерідко ці питання залишаються поза межами уваги влади, що призводить до недостатнього фінансування та ресурсного забезпечення програм підтримки жертв гендерного насильства.

Однак у зв'язку зі зростанням уваги до гендерних питань у суспільстві та міжнародному співтоваристві відкриваються нові можливості для впровадження гендерної політики у сфері безпеки та оборони. Зокрема, ініціативи та програми міжнародних організацій, спрямовані на зміцнення гендерної рівності та протидію гендерному насильству, можуть стати важливим джерелом підтримки для національних військових структур.

Також важливою можливістю є сприяння розвитку гендерної культури та освіти серед військовослужбовців, включаючи проведення тренінгів, семінарів та освітніх курсів з питань гендерної рівності та насильства. Це допоможе покращити усвідомлення проблеми серед військових, сприятиме створенню безпечного середовища та зміцненню гендерної рівності у військовій сфері.

Підсумовуючи, зазначимо, що протидія гендерному насильству в силах безпеки і оборони та захист прав жінок та чоловіків у сфері безпеки та оборони є важливим завданням для будь-якого суспільства, яке прагне досягти гендерної рівності та забезпечити безпеку для всіх своїх громадян.

Національні політики повинні активно сприяти впровадженню гендерних підходів у військову сферу, зважаючи на особливості потреб жінок і чоловіків. Ключовими напрямками повинні стати створення ефективної системи протидії гендерному насильству, забезпечення гендерної рівності у військових структурах та формування гендерної культури серед військовослужбовців.

Для досягнення цих цілей необхідно забезпечити чіткі нормативні та правові основи, а також забезпечити відповідні ресурси та підтримку з боку влади. Однак важливо також враховувати потреби та погляди гендерних груп, проводити широкий діалог зі суспільством та залучати його до вирішення цих питань.

Заходи щодо забезпечення прав жінок та чоловіків у сфері безпеки та оборони мають стати частиною більш широкої стратегії покращення гендерної рівності та забезпечення прав людини в цілому. Тільки шляхом системного підходу та спільних зусиль уряду, громадськості та міжнародних партнерів можна досягти значних результатів у цій сфері.

1. Наливайко Л., Марценюк Л. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики. *Приватне та публічне право*. 2022. № 1. С. 61–66.

2. Kamberidou I. Gender integration in the military: gender-neutral standards and coed sports. *European journal of physical education and sport science*. 2016. Vol. 5. No. 11. P. 23–45.

3. Гендерний вимір війни. Результати аналітичного дослідження / Програма USAID



Цагік ОГАНІСЯН

старший науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
дослідження проблем забезпечення
прав осіб, які постраждали від війни,
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0009-0005-3641-1949>

**РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ
В СИЛАХ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ**

У зв'язку зі зростанням уваги до питань гендерної рівності та протидії насильству, особливо у військових структурах, необхідно розглянути роль гендерної політики у боротьбі з цією проблемою. Загальновизнано, що насильство у всіх його формах порушує права та гідність людини, а також загрожує безпеці та стабільності суспільства. У військовому середовищі ця проблема набуває особливого значення через його унікальні особливості, де військовослужбовці стикаються з великими ризиками, а також де існує високий ступінь ієрархії та контролю.

Ця робота присвячена ретельному аналізу сучасного стану справ у сфері гендерного насильства у військових структурах, зокрема у різних країнах світу. Велика увага приділяється огляду головних причин та чинників, які спричиняють поширення насильства у військовому середовищі, а також існуючим прогалинам у правовому регулюванні цієї проблеми.

Розглянуто конкретні проблемні аспекти національної політики у сфері протидії гендерному насильству в силах безпеки і оборони. Це включає оцінку ефективності законодавчих та інституційних механізмів, спрямованих на запобігання та реагування на випадки насильства, а також аналіз існуючих програм та стратегій у цій сфері. Також розглянуто можливості впровадження гендерної політики як засобу покращення національної політики у протидії насильству в силах безпеки і оборони. Зокрема, переваги та обмеження впровадження гендерно чутливих підходів у формуванні стратегій та програм протидії насильству, а також необхідність системного підходу та співпраці всіх зацікавлених сторін у цій сфері.

Аналіз сучасного стану гендерного насильства у військових структурах вимагає комплексного підходу та урахування різноманітних аспектів [1, с. 61–66]. Насамперед слід визначити, що гендерне насильство в силах безпеки і оборони охоплює широкий спектр дій – від фізичного та психологічного насильства до сексуальних домагань та дискримінації на гендерній основі.

За даними досліджень, рівень гендерного насильства в силах безпеки і оборони є досить високим у багатьох країнах світу, і ця проблема відбивається на різних аспектах військової діяльності [2]. Насильство може відбуватися як у мирний, так і військовий час, у тому числі в зоні бойових дій.

Особливу увагу потрібно приділити статистичним даним щодо гендерного насильства в силах безпеки і оборони, які вказують на його поширеність та вплив на військову дисципліну та боєздатність [3]. Важливо враховувати, що багато випадків гендерного насильства залишаються поза статистикою через соціальні, культурні та інституційні бар'єри.

Також необхідно провести аналіз внутрішніх політик та процедур у військових організаціях, спрямованих на запобігання та виявлення випадків гендерного насильства, а також на надання підтримки жертвам. Це допоможе з'ясувати ефективність існуючих заходів та виявити прогалини у системі захисту прав військовослужбовців.

Роль гендерної політики у протидії гендерному насильству в силах безпеки і оборони полягає в розробці та впровадженні стратегій, програм та законодавчих актів, спрямованих на запобігання та реагування на випадки насильства [4]. Основні завдання гендерної політики в цій сфері включають встановлення стандартів гендерної рівності, забезпечення навчання та підвищення обізнаності військовослужбовців щодо проблем гендерного насильства,

без певних квот або встановлення адекватної зарплатні відповідно до фаху, незважаючи на соціальні стереотипи ролівого підходу до жінок і чоловіків, або через технологію ідентифікації швидко відшукати злочинця-насилльника, або аналізувати ефективність гендерного законодавства та ін.

Водночас широке застосування спроможностей ШІ в державному секторі слід починати з аналізу потенційних проблем його використання, адже ШІ все ще супроводжують певні помилки в системі обробки інформації, а також труднощі в контролі та оскарженні автоматизованих рішень, що створює ризики упередженості та дискримінації. Наразі відомо, зокрема, про такі резонансні скандали в гендерних питаннях з використанням штучного інтелекту [3, с. 9]:

- компанія Amazon за допомогою штучного інтелекту розглядала резюме на вакантні посади, а згодом з'ясувалося, що програма відхиляла всі заявки за гендерними ознаками;

- Міністерство соціальних справ та праці Нідерландів за допомогою системи штучного інтелекту Systeem Risico Indicatie, розробленої для виявлення фактів шахрайства у сфері соціального забезпечення населення, під час обробки даних отримувачів соціальної допомоги створила алгоритм нерівномірного їхнього доступу за ознакою низького доходу, що призвело до заборони цієї системи в судовому порядку відповідно до ст. 8 Європейської конвенції з прав людини і основоположних свобод як непрозорої, а також системи, що збирає надмірну кількість персональних даних без конкретних цілей.

Таким чином, гендерний підхід у забезпеченні національної безпеки є життєво важливим аспектом сучасних викликів і системним інструментом для підвищення національної безпеки та ефективності державних інституцій. Гендерна дискримінація під час війни в Україні проявляється як щодо жінок (обмежений доступ до бойових посад, сексизм, гендерне насильство), так і чоловіків (примусова мобілізація, суспільний тиск). Подолання цих проблем потребує змін у законодавстві, військовій культурі та суспільному сприйнятті ролі жінок і чоловіків у війні.

Інтеграція гендерної чутливості допоможе Україні не лише забезпечити стабільність і мир у державі, але й створити умови для всебічного розвитку суспільства. Стратегічні напрями розвитку передбачають і удосконалення вітчизняного законодавства, й інституційну трансформацію, гендерну освіту та моніторинг та оцінку прогресу, в тому числі за допомогою таких ефективних інструментів, як штучний інтелект. Широкі перспективи цієї технології для суспільства є очевидними в аспекті розв'язання суспільних проблем, в тому числі гендерних. Водночас ШІ слід використовувати помірковано, базуючись на достовірності алгоритмів, оскільки його помилки можуть негативно впливати на фундаментальні права і свободи людини.

1. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). *UN WOMEN*. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article1>.

2. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.

3. Права людини в епоху штучного інтелекту: виклики та правове регулювання. 2024. 44 с. URL : https://eu4digitalua.eu/wp-content/uploads/2024/02/guia_ukr_5.pdf.

4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

5. Про запобігання та протидію домашньому насильству : Закон України від 07.12.2017. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#top>.

6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

7. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>.

8. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». *Національна соціальна сервісна служба України*. URL : <https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-onn-1325>.

9. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) від 11.05.2011. Ратифіковано із заявами Законом України від 20.06.2022. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.

10. Тінін Д. Г., Мислива О. О. Деякі аспекти інформаційної безпеки українського населення на тимчасово окупованих територіях. *Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки : матеріали I Міжнар. наук. конф.* (м. Полтава, 23 черв. 2023 р.). С. 137–138. URL : <https://archive.mcn.org.ua/index.php/conference-proceeding/article/view/636>.

11. European Institute for Gender Equality. URL : <https://eige.europa.eu/>.

12. UN Women. URL : <https://www.unwomen.org/en>.

– аналіз різних гендерних потреб чоловіків і жінок у стратегіях безпеки.

На жаль, жінки в Україні стикаються з гендерним насильством, сексуальними домаганнями та дискримінацією, особливо це стосується таких вразливих груп, як жінки на окупованих територіях, внутрішньо переміщених осіб, дівчат і жінок в сільських районах та представниць ЛГБТ-спільноти. Тривала війна України з РФ посилює вразливість жінок та дітей, збільшивши рівень гендерного насильства та дискримінації. Воєнні дії також негативно впливають на економічне та соціальне становище жінок, що ускладнює досягнення гендерної рівності. Чимало досліджень підтверджують значний гендерний розрив за статевою належністю в економічній сфері тощо [11; 12].

Серед основних викликів, які перешкоджають широкому залученню жінок у сфери, пов'язані з національною безпекою, залишаються гендерні стереотипи, недостатня підготовка кадрів із питань гендерної чутливості в цій сфері, відсутність паритетності в участі жінок у силових структурах (армії та правоохоронних органах), у попередженні конфліктів та захисті їхніх прав у конфліктних ситуаціях [10].

Ці виклики вимагають комплексного підходу, який охоплює оновлення та вдосконалення законодавства, впровадження навчальних програм і тренінгів з гендерної чутливості в силових структурах, створення системи моніторингу для оцінки ефективності інтеграції гендерного підходу в політику безпеки – ці складові з практичної точки зору мають реалізовуватися в створення рівних умов службової реалізації та професійної підготовки.

Водночас не можна ігнорувати той факт, що гендерна дискримінація в умовах війни в Україні проявляється не лише в доступі жінок до військових посад, а і в питаннях мобілізації та військового обов'язку. В Україні мобілізація стосується переважно чоловіків, адже жінки можуть добровільно вступати в армію, що створює нерівність у правовому статусі щодо обов'язків перед Батьківщиною. Чоловіки, які не підлягають мобілізації чи не служать в армії, незалежно від таких обставин, як стан здоров'я чи зайняття професійною діяльністю, часто зазнають суспільного осуду. Це також є проявом гендерної дискримінації, оскільки від чоловіків очікують виконання традиційної ролі «захисника» без врахування їхнього вибору.

З іншого боку, статистично жінки частіше стикаються з бюрократичними перешкодами або упередженням щодо їхньої боєздатності, про що свідчать їхня квота на допоміжних ролях в армії (медицина, зв'язок, штаб), а не на бойових спеціальностях, а також випадки прояву домагань чи дискримінації військовослужбовиць із боку командування чи побратимів.

Жінки відіграють ключову роль у волонтерському русі, однак їхній внесок часто сприймається як «природний», а не рівнозначний військовій службі. Це створює соціальну нерівність у визнанні їхнього внеску у перемогу.

Серед ключових напрямів вдосконалення законодавства України з гендерних питань можна виокремити наступні:

1) гармонійна імплементація Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) [1] та Стамбульської конвенції [9];

2) вдосконалення механізму захисту від гендерної дискримінації, насамперед в трудовій сфері, а також введення чітких санкцій за дискримінаційні дії та забезпечення механізму їх реального виконання на стадіях досудового та судового розслідування, в тому числі й підвищення відповідальності правоохоронних органів за неналежне реагування на випадки гендерного насильства;

3) розширення захисних механізмів для жертв насильства (домашнього, сексуальних злочинів та харасменту), зокрема за допомогою вільного, в режимі 24/7, доступу до правової допомоги та кризових центрів;

4) введення стимулів для роботодавців, які сприяють гендерній рівності на робочому місці, насамперед, які впроваджують прозорі механізми рівної оплати праці незалежно від статі та гендерно-нейтральні підходи в кадровій політиці;

5) впровадження незалежного моніторингу ефективності гендерного законодавства та регулярне оновлення стратегії гендерної політики на основі соціологічних досліджень, включаючи інноваційні інформаційні технології штучного інтелекту (далі – ШІ).

Слід відзначити, що технології ШІ дозволяють ефективно та неупереджено виконувати складні комплексні завдання з використанням системи наукових методів досліджень та алгоритмів обробки інформації для досягнення поставлених завдань.

Запровадження такого прогресивного підходу в питаннях забезпечення гендерної стратегії нині в Україні має великий попит, адже дозволяє в умовах обмежених ресурсів і в короткий термін організувати недискримінаційний підхід у підборі кадрів на будь-які посади

забезпечення рівного доступу до фінансування наукових досліджень;

3. Інтеграція гендерної інклюзії в освіту та науку має позитивний вплив на створення інклюзивного середовища, що, в свою чергу, сприяє кращим результатам у наукових дослідженнях і освіті, а також підвищенню якості соціальних інститутів;

4. Впровадження стратегії гендерної інклюзії в Україні може стати основою для забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян, що дозволить максимально реалізувати потенціал кожної людини та сприятиме розвитку країни;

5. Потрібно продовжувати працювати над розробкою та вдосконаленням політик, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, та проводити системний моніторинг їх реалізації для забезпечення реальних змін у суспільстві.

1. Продан В. І. Парадигма гендерної інклюзії у праві на освіту: вітчизняний та міжнародний досвід. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2023. Вип. 79. Ч. 2. С. 356–362.

2. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф.* (м. Харків, 30-31 бер. 2017 р.). Харків, 2017. С. 269–271.

3. Gálvez S. E. Gender equality in education: Policies and practices in higher education institutions. *Journal of Educational Policy*, 2021. Vol. 38. Issue 4. P. 324–338.

4. Jones S. A., Kaufman P. Building inclusive research environments: The role of gender equity in academic achievement. *Studies in Higher Education*. 2021. Vol. 46. Issue 5. P. 1021–1036.

5. Meyer E. J., Kaiser M. Gender inclusivity in the academic world: A roadmap for equitable practices. *International Journal of Gender Studies in Education*. 2020. Vol. 15. Issue 3. P. 230–244.



Оксана МИСЛИВА

доцент кафедри тактико-спеціальної підготовки Дніпровського державного університету внутрішніх справ (м. Дніпро, Україна),
кандидат юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0002-0181-9603>

**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ І ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ:
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ**

Антидискримінаційна політика є одним з найактуальніших компонентів сучасної світової соціальної політики, а в військово-політичній ситуації в Україні гендерний підхід є важливим аспектом для інтеграції гендерної перспективи в усіх аспектах національної безпеки, адже гендерна стратегія НАТО, членом якого прагне стати Україна, відзначає важливість внеску жінок у сферу безпеки та їхньої ролі у вирішенні конфліктів і відновленні [8].

Державна політика України орієнтована на створення рівних можливостей та захист прав жінок і чоловіків та демонструє активний прогрес у сфері забезпечення гендерної рівності через участь у міжнародних договорах та впровадження внутрішніх правових механізмів.

Основу державної політики щодо гендерної рівності складають Конституція України (ст. 24) [2], низка ратифікованих міжнародних угод з питань забезпечення принципів рівності прав жінок і чоловіків, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [4], «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [5] та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [6], а також стратегічний документ – Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 рік [7].

Україна продовжує вдосконалювати правові інструменти реалізації гендерної рівності для подолання існуючих дискримінаційних бар'єрів. Серед основних орієнтирів подальшої імплементації механізмів забезпечення гендерної рівності в Україні слід виокремити:

- недискримінацію для усунення бар'єрів для участі жінок у секторі безпеки;
- партнерство для залучення до прийняття рішень усіх зацікавлених сторін, включаючи громадянське суспільство.

Існуючі бар'єри у вигляді стереотипних уявлень, гендерної нерівності у винагородах та кар'єрних можливостях для жінок у науці та освіті потребують реальних змін. Тому стратегія гендерної інклюзії є важливою для подолання цих перешкод і створення рівних умов для реалізації потенціалу всіх громадян.

Попри значні зусилля, які були спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей, існують очевидні нерівності в доступі до освіти та наукової кар'єри [5, с. 230].

По-перше, це стереотипи щодо гендерних ролей, адже певні професії та наукові сфери все ще асоціюються з певною статтю. Наприклад, точні науки, інженерія та технології часто сприймаються як «чоловічі» професії, що обмежує доступ жінок до цих сфер.

По-друге, перешкоди в кар'єрному рості. Як відомо, жінки стикаються з труднощами в отриманні вищих наукових ступенів та наукових нагород, часто через упереджене ставлення до них або через дискримінаційні практики.

По-третє, нерівний доступ до ресурсів, тому що у багатьох випадках жінки мають менший доступ до фінансування для досліджень, наукових стипендій та премій.

Крім того, спостерігається незбалансоване розподілення обов'язків, а саме жінки, як правило, несуть більший тягар домашніх обов'язків, що впливає на їхні можливості для навчання та професійного розвитку [4, с. 1021].

Для подолання гендерної нерівності та забезпечення рівних можливостей для всіх важливо розробити стратегію гендерної інклюзії, що міститиме кілька ключових напрямків, які представляємо в межах цієї роботи.

Насамперед це програмне забезпечення та політики. В цьому контексті мається на увазі, що для створення рівних умов для жінок і чоловіків у навчальних закладах та наукових установах необхідно розробляти й впроваджувати політики, спрямовані на подолання гендерних стереотипів. Зокрема, важливо впроваджувати квоти для жінок щодо їхньої участі у наукових програмах і керівництві освітніми проєктами, фінансування досліджень.

Важливо також зазначити щодо підтримки жінок у науці. Мається на увазі створення стипендійних програм і фондів для жінок-науковців, особливо в технічних та природничих науках, що дозволить стимулювати їхню участь у науці та забезпечити рівний доступ до наукових досягнень.

Наступний крок – це навчальні програми, що заохочують рівність. Потрібно розробляти освітні програми, які допоможуть студентам і студенткам зрозуміти важливість гендерної рівності, а також навчатимуть критичного підходу до стереотипів. Створення освітніх курсів із гендерної теорії та інклюзії має бути основним елементом цих стратегій.

Важливо також згадати про менторство та розвиток лідерських якостей. Пріоритетом має стати створення програми менторства, де жінки зможуть одержати підтримку від досвідчених науковців та викладачів для розвитку лідерських якостей і кар'єрного росту.

У багатьох країнах Європи та США уже здійснено успішні кроки до гендерної інклюзії в освіті та науці [3, с. 324]. Програми «Women in Science», актуальні в країнах ЄС, підтримують жінок у науковій сфері через гранти, стипендії та спеціальні програми розвитку.

Активно створюються жіночі наукові мережі у вигляді розроблення та впровадження платформ для взаємодії жінок-науковців, де останні можуть обмінюватися досвідом, знаходити підтримку та спільно працювати над проєктами.

Також хочеться зробити акцент на тому, що в багатьох країнах існують програми моніторингу рівності в науці та освіті, що дозволяє на системному рівні контролювати динаміку гендерної рівності та ефективність запроваджених політик.

Успішне втілення стратегії гендерної інклюзії потребує активної участі всіх зацікавлених сторін: уряду, наукових установ, навчальних закладів, бізнесу та громадянського суспільства [1, с. 356]. Важливо активно співпрацювати з міжнародними організаціями та інтегрувати успішні практики в національну стратегію. Перейдемо до ключових таких факторів.

Слід зазначити насамперед щодо освітніх кампаній, які спрямовані на зміну стереотипів у суспільстві. Наступна важлива складова – це залучення лідерів думок, які можуть впливати на зміни в культурі та політиці. Також дуже важливо зазначити напрям забезпечення підтримки для жінок, які поєднують кар'єру та сімейні обов'язки.

Підсумовуючи наведені вище аспекти, можна виділити таке:

1. Гендерна інклюзія є важливою складовою стратегії розвитку освіти та науки в Україні, яка сприятиме розвитку рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від статі;
2. Для досягнення реальних змін необхідно інтегрувати гендерні аспекти на всіх рівнях освіти та наукової діяльності: від створення рівних умов для здобуття освіти до

політики в Україні є невід'ємною частиною адаптації правових рамок до умов воєнного стану. Цей процес відбувається поетапно, у результаті чого створюється система нормативно-правових актів різної юридичної сили, яка сприяє забезпеченню гендерної рівності та захисту прав людини в умовах конфлікту.

Міжнародні документи, спрямовані на захист прав людини, включають гарантії гендерної рівності. Органи державної влади зобов'язані використовувати різноманітні ресурси та сприяти розвитку національного політичного, соціального, економічного та культурного життя, забезпечуючи рівні права та можливості для жінок і чоловіків. Це означає рівну оплату праці за однакову діяльність та рівний доступ до різних сфер суспільного життя [4].

Отже, розвиток гендерної політики в контексті воєнного стану вимагає системної роботи з розробки та впровадження відповідних нормативно-правових актів. Цей процес спрямований на забезпечення рівних прав і можливостей для всіх громадян, незалежно від їхньої статі, та має важливе значення для збереження соціальної справедливості та стабільності в суспільстві.

Гендерну політику держави під час дії правового режиму воєнного стану слід розглядати як комплексний набір організаційних та правових заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Ця політика базується на принципі справедливого ставлення до особистості незалежно від статі, розглядаючи людей як рівноправних у правах, свободах, обов'язках, можливостях та відповідальності за свої дії. Прийняття рішень органами влади на всіх рівнях потребує попереднього аналізу і врахування впливу правового режиму воєнного стану, а також постійної корекції, залучення експертів та врахування громадської думки [1].

При цьому важливо аналізувати результати соціологічних досліджень та різноманітні наукові погляди для забезпечення ефективності та справедливості гендерної політики в умовах конфлікту.

Отже, усунення нерівності та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків в умовах війни вимагає глибокого аналізу причин та прийняття дієвих заходів на різних рівнях суспільства. Тільки спільними зусиллями зможемо створити більш справедливий та рівноправний світ для наступних поколінь.

1. В Україні набула чинності Стамбульська Конвенція. *Центр гендерної культури*. URL : <https://www.genderculturecentre.org/v-ukraini-nabula-chinnosti-stambuls/>.

2. Гендерна складова має стати частиною плану відновлення України – експерти. *Укрінформ*. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3539713-gendema-skladova-mae-stati-castinou-planu-vidnovlennia-ukraini-eksperti.html>.

3. Забезпечення гендерної рівності в Україні в умовах війни. *ООН Жінки – Україна*. URL : <https://ukraine.unwomen.org/uk/digital-library/publications/2023/03/zabezpechennya-hendemoji-rivnosti-v-ukrayini-v-umovakh-viyny>.

4. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони – І. Заворотько. *Українська Гельсінська спілка з прав людини*. URL : <https://www.helsinki.org.ua/problems-gendemoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/>.



Наталія Вероніка БАЧИНСЬКА

професор кафедри
спеціальної фізичної підготовки
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна),
кандидат наук з фізичного
виховання та спорту

<https://orcid.org/0000-0002-0448-9187>

СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ ІНКЛЮЗІЇ В ОСВІТІ ТА НАУЦІ: ЯК СТВОРИТИ РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ВСІХ

Гендерна інклюзія є однією з ключових складових соціальної справедливості та сталого розвитку, і освіта та наука – це сфери, де забезпечення рівних можливостей для всіх, незалежно від статі, відіграє важливу роль [2, с. 269]. В Україні, як і в багатьох інших країнах, все ще спостерігаються значні проблеми в досягненні гендерної рівності в цих сферах, зокрема в питаннях доступу до освіти, можливості розвитку кар'єри у науці та подолання стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків [1, с. 357].