

СЕКЦІЯ 8

СОЦІАЛЬНО-ВИХОВНА ТА ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Богомазова Софія Андріївна,
фахівець (з гендерної рівності),
студентка аспірантури спеціальності 053 «Психологія»
Національного університету цивільного захисту України;

науковий керівник:
Перелигіна Ліна Анатоліївна,
доктор біологічних наук, професор
Національного університету цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні постає як фактор, що впливає на успішну реалізацію гендерної політики, подолання дискримінації за ознакою статі, дотриманню принципу рівності та визначення ключових напрямів діяльності на шляху до євроінтеграції держави.

Орієнтація України на стандарти Європейського Союзу з питань забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі нині містить ряд реформ, що пов'язані із впровадженням у діяльність органів державної влади України європейських стандартів, методів та принципів професійної діяльності держслужбовців.

У 2015 році на засіданні саміту Організації Об'єднаних Націй зі сталого розвитку було ухвалено сімнадцять ключових цілей сталого розвитку людства, де гендерна рівність виступає як п'ята ключова ціль щодо досягнення кращого та більш стабільного майбутнього для всього світового співтовариства. Україна у 2016 та 2017 роках проводила широкомасштабну роботу щодо адаптації цілей сталого розвитку з урахуванням українського контексту на основі специфіки національного розвитку. У результаті проведеної роботи було сформовано 86 завдань щодо забезпечення досягнення глобальних цілей сталого розвитку з урахуванням української складової державного управління [2].

Досягнення гендерної рівності визначається українською державою як одна з головних стратегічних цілей. Ключові принципи дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків прого-

лошено Конституцією України. У статтях 21, 23 та 24 наголошується на важливості дотримання рівних прав та можливостей всіх громадян України незалежно від кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Також ці принципи на сьогодні закріплені у законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3].

Водночас попри суттєві зміни в законодавчому плані з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків впровадження положень гендерної політики й досі потребує системної та цілеспрямованої роботи на всіх рівнях державних структур. Українські науковці О. Кисельова, О. Хмелевська, О. Макарова, Л. Кобилянська, О. Суслова, І. Сенік, В. Кушакова, Н. Лавриненко, О. Вілкова та І. Демченко, досліджуючи особливості впровадження гендерної політики, виявили, що прояви гендерної нерівності гальмують розвиток суспільства, що в свою чергу призводить до затримки щодо виконання міжнародних зобов'язань у сфері гендерної інтеграції [5].

На нашу думку, особливу роль у процесах інтеграції гендерної політики відіграє система, запроваджена в закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Нині запроваджено нову політику щодо забезпечення гендерної обізнаності та недопущення проявів дискримінації за ознаками статі, сексуальних домагань і зловживання владою майбутніми працівниками ризиконебезпечних професій. Наявність на всіх рівнях знань, вмінь, норм та цінностей, вбудованих у ментальну складову майбутніх працівників ризиконебезпечних професій, може успішно впливати на просування ідей гендерної рівності в українському суспільстві. Управлінські структури та організації мають демонструвати гендерну чутливість та закріплювати цінності гендерної рівності. Гендерно-орієнтована освіта здатна вплинути на подолання традиційно визначених стереотипів маскулінності та фемінності [4].

У наукових роботах В. Авер'янова, О. Бандурки, О. Васильченко, Н. Дубчак та Д. Калаянова наголошено на важливості представлення жінок у правоохоронному, військовому та безпековому секторах. Науковці стверджують, що у сучасному світі дотримання рівних прав та свобод у цих секторах впливає на сталий розвиток європейських країн та збалансований характер загальноприйнятих світових рішень [2].

Сьогодні дотримання принципів гендерної рівності у структурних підрозділах Міністерства внутрішніх справ України здійснюється за основними принципами дотримання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», а саме:

1. дотримання забезпечення рівних прав. Цей принцип передбачає дотримання і встановлення при плануванні та виконанні професійних завдань рівних прав та можливостей незалежно від статі;

2. реалізація підбору та утримання кадрів. Принцип, який оснований на позиції щодо можливості чоловікам і жінкам працювати в усіх сферах професійної діяльності і на всіх рівнях у секторі безпеки і оборони України;

3. виконання оперативної спроможності. Принцип, що є ключовим з усвідомлення і здатності створення умов для професійної діяльності чоловіків і жінок. Усі ці принципи дають змогу здійснювати гендерно-орієнтований 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].

Формування гендерної компетентності майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій є одним із основних завдань закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Як зазначає Н. Орловська, гендерна компетентність – це обізнаність особи у сфері гендерної політики держави та здатність організувати свою професійну діяльність з позиції дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознаками статі під час виконання службових обов'язків [3].

У словнику гендерних термінів визначено, що гендерна компетентність має розглядатися науковцями як соціально-психологічна характеристика особистості, яка може допомагати людині ефективно виконувати професійні завдання незалежно від статі. У професійній діяльності людини гендерна компетентність має охоплювати:

- знання про існуючі ситуації гендерної нерівності в суспільстві, умови та фактори, що можуть сприяти їх виникненню;

- вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності, що можуть виникати як у повсякденному житті, так і професійній діяльності;

- здатність не проявляти у своїй професійній діяльності гендерно-дискримінаційної поведінки;

- здатність вирішувати гендерні конфлікти, що можуть виникати у колективі [6].

На думку І. Стражнікової, гендерна компетентність – це обов’язковий компонент не лише з точки зору професійної діяльності особистості, а й з точки зору формування та вдосконалення міжособистісних взаємовідносин осіб, які об’єднані спільною професійною діяльністю [2].

На прикладі навчально-виховної робота закладів вищої освіти Державної служби з надзвичайних ситуацій України ми хочемо зупинитися на ключових моментах щодо формування гендерної компетентності майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій та діяльності осіб рядового і начальницького складу структурних підрозділів ДСНС [1].

У Національному університеті цивільного захисту України нині запроваджено багатогранний підхід до інтеграції гендерної політики, що сприяє повноцінній та рівноправній участі жінок і чоловіків на всіх рівнях діяльності університету. Задля досягнення гендерної паритетності в університеті щороку складають план заходів з гендерної інтеграції, в якому прописані основні цілі та завдання структурних підрозділів у рамках означеної тематики. На основі цього плану фахівці університету працюють над створенням гендерно-чутливого освітнього середовища. Працівники і працівниці регулярно проходять навчання та тренінги з питань підвищення обізнаності у сфері дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, 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 у навчальному та виховному процесі НУЦЗ України. Усі навчання та тренінги для осіб рядового і начальницького складу університету спрямовані на формування гендерної компетентності – комплексу знань, практичних умінь та навичок з питань реалізації принципу гендерної рівності у своїй професійній діяльності.

Крім того, зазначимо, що з 2020 року в університеті діє політика запобігання і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою. Керівництво університету постійно проводить внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності

трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо запобігання сексуальним домаганням та проявам дискримінації.

Курсанти і курсантки, студенти і студентки університету також систематично проходять навчання та тренінги з питань гендерної рівності. Головним завданням практичних занять з гендерної тематики є відпрацювання навичок щодо формування гендерно-компетентної поведінки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій, формування чіткого уявлення щодо особливостей забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, нетерпимості до проявів дискримінації та сексуальних домагань, запровадження навичок щодо подолання гендерних упереджень у процесі повсякденної та професійної діяльності.

Таким чином, варто зазначити, що реалізація гендерної політики в українському суспільстві має здійснюватися на всіх рівнях формування суспільної думки, впровадження гендерної складової повинно мати систематичний та запланований характер, чітко визначені завдання та цілі щодо особливостей інтегрування в управлінських практиках гендерної складової. Ми вважаємо, що передумовою позитивного розвитку визначеного напрямку може стати здійснення цільової професійної підготовки держслужбовців через систему запровадження обов'язкових навчань та тренінгів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Список використаних джерел

1. Гендерна політика. Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://www.dsns.gov.ua/ua/enderna-politika.html>.
2. Грицяк Н. В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія. Київ: НАДУ, 2004. 384 с.
3. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciy_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.
4. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20gendernogo%20vplyvu.pdf>.
5. Стражнікова І. В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti>.
6. Шевченко З. В. Словник гендерних термінів. Черкаси, 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html>.