

УДК 305+341.383+623

DOI: 10.31733/15-03-2024/1/351-353

**Олексій БОТНАРЕНКО**

докторант Харківського національного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ В РОЗРІЗІ ПРОТИМІННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Післявоєнна відбудова країни-жертви воєнного конфлікту (війни) вимагає максимальної мобілізації зусиль її населення. Одним із перших кроків післявоєнної відбудови є розмінування, оскільки воно дозволяє забезпечити безпеку та сприяє створенню умов стійкого розвитку на територіях, забруднених вибухонебезпечними предметами унаслідок війни.

Негативний вплив гендерних стереотипів на етапі післявоєнної відбудови стає ще більш помітним; важливо розуміти та працювати над їх подоланням для створення більш рівноправного і справедливого суспільства. Виховання усвідомленості та підтримка рівних можливостей для всіх, незалежно від їхньої статі, є важливими кроками у цьому напрямі.

Гендерні стереотипи можуть проявлятися у багатьох сферах діяльності і мати серйозні наслідки, як персоналізовано, так і для суспільства в цілому.

За оптимістичними прогнозами О. Гладуна, заступника директора з наукової роботи Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України, на 01 січня 2037 р. українців буде 30,5 млн, на 01 січня 2025 р. – 33,6 млн, на 01 січня 2026 р. – 33,7 млн, при цьому на 2037 р. в Україні буде 16 млн жінок і 14,5 млн чоловіків. Війн, в свою чергу, поглибить диспропорцію між статтями, бо смертність чоловіків під час війни значно більша [1].

Важливою передумовою ефективною і оперативною післявоєнної відбудови є створення засад рівного доступу усіх верств населення до процесів відбудови як на управлінському, так і на виробничому рівнях, в тому числі і з урахуванням гендерної складової. Не є виключенням і галузь протимінної діяльності, яка стереотипно може сприйматися такою, де повинні працювати виключно особи чоловічої статі.

На управлінському шаблі питання рівного доступу чоловіків і жінок до відповідних посад пов'язане переважно із надуманими штучними дискримінаційними перепонами. На нашу думку, доступ до посад управлінського рівня, в тому числі і в галузі протимінної діяльності, обґрунтовано може бути обмежений лише відсутністю відповідної освітньої (професійної) кваліфікації та досвіду роботи на рівні виробничих процесів.

В теорії науки та практики відсутні наукові роботи, що прямо доводять залежність вміння здійснювати ефективне планування, організувати діяльність, координувати та контролювати певні процеси в організації від статевої приналежності. Відповідно до позиції Європейського суду з прав людини «...різне ставлення до осіб у відповідним чином схожих ситуаціях... є дискримінаційним, якщо воно не має об'єктивного і розумного виправдання, іншими словами, якщо воно не переслідує законну мету або відсутнє розумне пропорційне співвідношення між запровадженими заходами і поставленою метою» [2].

Можливість здійснення діяльності на виробничому рівні, у свою чергу, також обумовлена необхідністю мати освітню (професійну) кваліфікацію, але при цьому тісно пов'язана з виробничим середовищем (різного роду засобами, інструментами, обладнанням тощо).

Складовою ж фізичного здоров'я, як одна із запорок ефективною діяльності, нами умисно окремо не розглядається, адже має однаковий вплив на можливість здійснення будь-якої фізичної активності, незалежно від статі. Водночас і вона потребує обов'язкового врахування для недопущення дискримінації.

Таким чином, можна виокремити два ключові гендерно зумовлені чинники реалізації професійних функцій на управлінському та виробничому шаблях у галузі протимінної діяльності. Це наявність рівних передумов доступу до отримання відповідної освітньої (професійної) кваліфікації та фактичної можливості здійснення операційних процедур на виробничому рівні.

У частині вирівнювання можливості отримання освітньої кваліфікації урядом України схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [3], яка визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання стосовно реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, зокрема і шляхом запровадження проведення обов'язкової антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту та гендерно-правової експертизи нормативної бази освітньої галузі.

Антидискримінаційна та гендерно-правова експертизи є певним запобіжником порушення балансу прав за гендерною ознакою. Водночас Державний освітній стандарт з професії «Сапер (розмінування)», затверджений наказом Міністерства освіти і науки України від 09.09.2022 № 807 [4], не містить позицій щодо можливості адаптації навчальної матеріально-технічної бази (техніки, технологій, обладнання, інструментів і матеріалів, архітектурного оздоблення тощо) закладу (установи), що здійснює організацію навчання, задля створення безбар'єрного доступу з урахуванням гендерних особливостей здобувачів освіти.

З іншого боку, вказаний освітній стандарт прийнятий до схвалення зазначеної вище стратегії, тому логічним є відсутність відповідних експертиз, що не можна сказати стосовно професійного стандарту «Сапер (розмінування)».

Розроблений та затверджений наказом командувача Національної гвардії України від 17.10.2023 № 859 професійний стандарт «Сапер (розмінування)» у своєму змісті має посилання лише на Висновок Національного агентства кваліфікацій до проекту професійного стандарту «Сапер (розмінування)» від 13.10.2023, схвалений рішенням агентства від 13.10.2023 № 1 (відповідно до протоколу засідання агентства від 13.10.2023 № 32 (132)), та Висновок професійної спілки працівників Збройних Сил України щодо погодження проекту професійного стандарту «Сапер (розмінування)» від 28.09.2023 № 32 [5].

Щодо здійснення операційних процедур на виробничому рівні протимінної діяльності, то вказані процеси урегульовано ДСТУ 8820:2023 «Протимінна діяльність. Процеси управління. Основні положення» (наказ державного підприємства «Український науково-дослідний і навчальний центр проблем стандартизації, сертифікації та якості» від 13.03.2023 № 27) [6].

Зазначений державний стандарт установлює основні положення щодо процесів управління в сфері протимінної діяльності та застосовується під час організації заходів забезпечення захисту населення від впливу вибухонебезпечних предметів – залишків війни.

Водночас вказаним ДСТУ гендерно орієнтований компонент вбачається лише в розділі 12 «Безпека та гігієна праці в протимінній діяльності», де п.12.1.2 «Придатність та відповідність» передбачено, що засоби індивідуального захисту призначенні для носіння персоналом (чоловічої та жіночої статі) і їх проєктують та конструюють так, щоб забезпечити комфорт і захист від прогнозованих ризиків на ділянці розмінування.

В свою чергу, згідно з ДСТУ 7239:2011 «Система стандартів безпеки праці. Засоби індивідуального захисту» засоби індивідуального захисту класифікуються виключно за групами в розрізі убезпечення частин тіла (засоби захисту голови (захисні каски); засоби захисту очей і обличчя (захисні окуляри; маски та щитки зварювання), засоби захисту рук, плеча та передпліччя (захисні рукавиці), одяг спеціальний захисний (спецодяг), засоби захисту ніг та стегон та ін.) [7]. Відсутність гендерно орієнтованих настанов у вказаному державному стандарті не стимулює виробників засобів захисту, враховуючи антропометричні характеристики статей, розширювати спектр розмірних сіток, адаптивних моделей тощо.

Стосовно такого стану речей щодо існуючих вимог до засобів індивідуального захисту в своєму дослідженні зазначає Д. Морозова: на сьогоднішній день стандарти для засобів індивідуального захисту не відповідають жіночим розмірам працівниць жіночого класу, що призводить до зменшення продуктивності та збільшення ризиків нещасних випадків і професійних захворювань [8, с. 51].

Проведений аналіз дає підстави дійти висновку, що для забезпечення можливості залучення усіх сил та засобів на етапі післявоєнної відбудови особливу увагу потрібно приділити гендерному паритету. В розрізі ж протимінної діяльності важливим є дотримання принципу рівного доступу до отримання відповідної освітньої (професійної) кваліфікації та створення комфортних умов праці за відповідними виробничими процесами. Доцільним є проведення гендерно-правової експертизи освітніх (професійних) стандартів за професією

