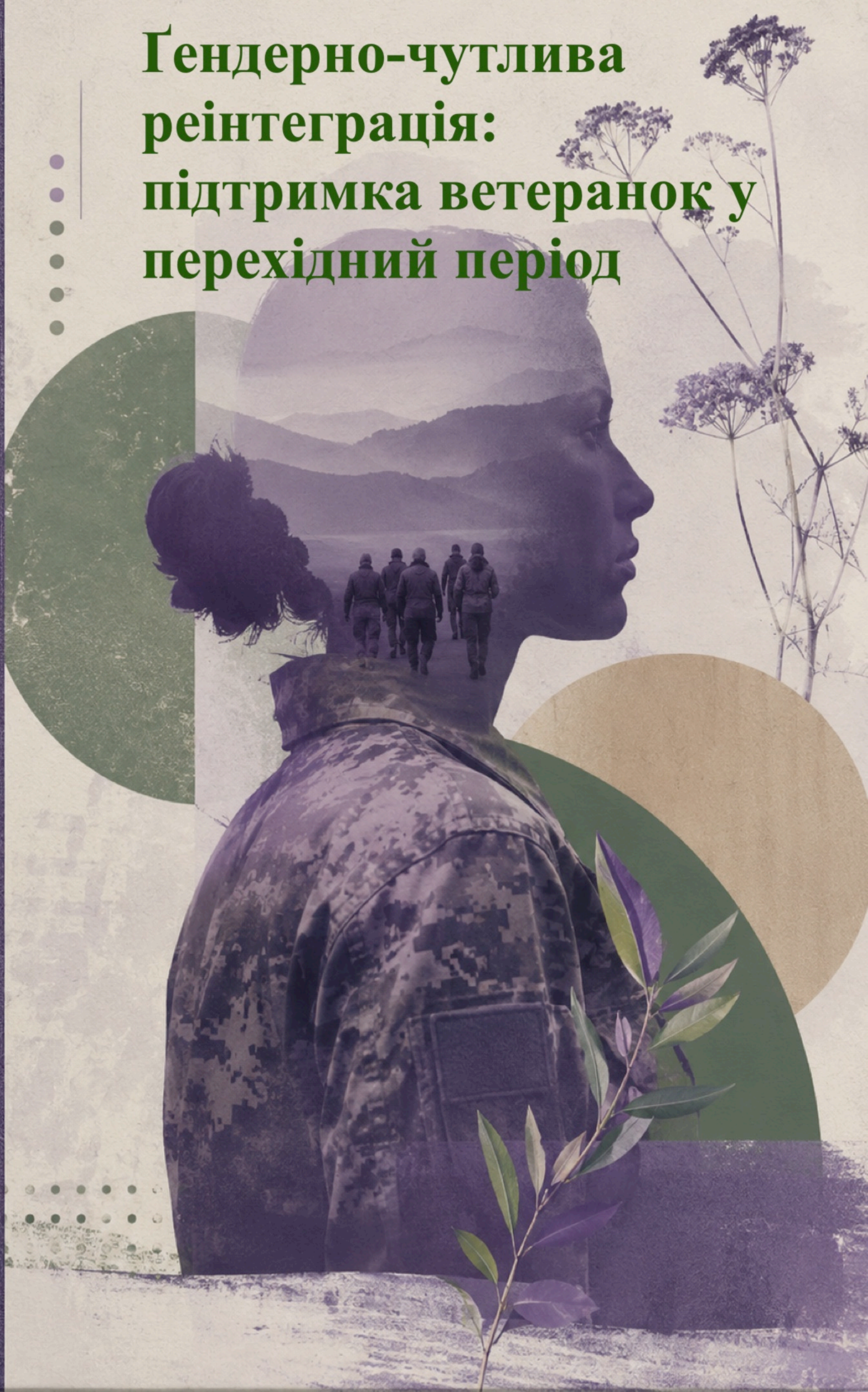


Гендерно-чутлива реінтеграція: підтримка ветеранок у перехідний період



**Гендерно-чутлива
реінтеграція:
підтримка ветеранок
у перехідний період**

Вступ

Ветеранська політика сьогодні знаходиться у площині першочергових завдань українського суспільства. Її завдання лежать на перетині досвіду минулих часів у цій царині та інноваційних рішень та викликів унікального українського досвіду.

Ветеранська політика пройшла тривалий шлях – від перших системних заходів імператора Октавіана Августа у I столітті до н. е. (*створення спеціальної військової скарбниці для виплати пенсій та наділення ветеранів землею*), початку формування сучасних засад політики (*у 1636 році Плімутська колонія (майбутні США) ухвалила закон, згідно з яким солдати з інвалідністю мали утримуватися коштом колонії, а під час війни за незалежність США (1776 р.) Континентальний конгрес запровадив перші національні пенсії для ветеранів, пізніше були створені спеціалізовані госпіталі та національні цвинтарі*) до набуття сучасного інституційного статусу (*після Першої та Другої світових воєн держави почали створювати окремі міністерства та комплексні програми реабілітації, освіти й кредитування*).

Україна почала активно розбудовувати жіночу ветеранську політику після 2014 року, а Міністерство у справах ветеранів було створене у 2018 році для координації соціального захисту, реабілітації та інтеграції захисників і захисниць у цивільне життя. Воно мало перетворити ветеранську політику з розрізненої системи пільг (через різні міністерства) на єдину, цілісну та проактивну державну стратегію. Ключові зміни стосувалися переходу від пасивної фіксації пільг до реабілітації, адаптації, психологічної підтримки та реінтеграції ветеранів у цивільне життя. Створення міністерства було відповіддю на потребу в підвищенні інституційної спроможності та ефективності реагування на потреби учасників і учасниць бойових дій.

Значну роль в розвитку ветеранської політики нового типу зіграла технічна і інформаційні підтримка міжнародних партнерів. Поєднання світового досвіду та українських реалій має створити модель, де ветеранська політика переходить від «соціальних виплат» до інвестицій у людський капітал. Для цього необхідно уникати копіювання успішних моделей з інших країн. Доцільніше переводити успішні ініціативи з рівня «пілотних проєктів» громадських організацій на рівень стабільної державної системи, яка працюватиме незалежно від зміни влади.

Урахування потреб жінок у ветеранській політиці: історія і географія змін

Ветеранська політика, що цілеспрямовано враховує потреби жінок, почала формуватися у світі як окремий напрям у другій половині ХХ століття, хоча перші кроки до визнання прав жінок-ветеранок (далі – ветеранок) були зроблені після світових воєн.

Основними лідерами у впровадженні гендерно-чутливої ветеранської політики стали країни з давньою історією залучення жінок до регулярних військ.

США

Країна вважається піонеркою у створенні законодавчої бази. Більше 100 років тому (1923 рік) вперше виділено окремі госпітальні місця для ветеранок у системі, що стала попередницею сучасної Адміністрації у справах ветеранів. 1948 року ухвалено Закон про інтеграцію жінок у збройні сили (Women's Armed Services Integration Act), який офіційно надав жінкам статус постійних членів армії та право на ветеранські пільги. 1983–1985 роки створено Консультативний комітет у справах ветеранок та призначено перших координаторів, що стало початком системного врахування специфічних потреб (гінекологія, мамографія, подолання наслідків насильства).

Канада

Країна одна з перших країн повністю скасувала гендерні бар'єри в армії (1989 рік) та запровадила комплексні програми підтримки. 2019 року відкрито спеціалізований Офіс жінок-ветеранок та ветеранів ЛГБТК для розв'язання питань гендерної ідентичності та специфічного медичного обслуговування.

Ізраїль

Це перша країна, що впровадила з 1948 року обов'язковий призов для жінок. Це автоматично зробило жіночу ветеранську політику невід'ємною частиною державної стратегії, хоча фокус на бойових ролях змістився лише наприкінці 70-х.

Норвегія

Країна стала лідеркою у Європі, відкривши бойові посади для жінок у 1985 році та впровадивши обов'язкову службу для людей обох статей у 2015 році, що стимулювало розвиток рівних соціальних гарантій після служби.

Еволюція проходила в цих країнах шлях від простого визнання статусу до глибокої спеціалізації послуг.

Це спеціалізована медицина – створення окремих клінік або відділень для жінок у ветеранських госпіталях та включення репродуктивного здоров'я та психологічної допомоги після військової сексуальної травми (ВСТ).

Це економічна підтримка – пільгове кредитування для бізнесу та допомога у здобутті освіти, адаптована до потреб матерів-ветеранок.

СРСР

Ветеранська політика в СРСР щодо ветеранок Другої світової війни базувалася на гендерній рівності в правах, але ігнорувала специфічні потреби жінок, розглядаючи їх переважно як «помічниць» чоловіків-воїнів. Попри масову участь (понад 800 тис.), жінки-фронтвички (так їх зазвичай називали) стикалися з проблемою соціальної реінтеграції, невизнанням їх бойового досвіду та гендерними стереотипами. Хоча вони мали право на ті ж пільги, що і чоловіки, проте часто залишалися «фігурами замовчування» в героїчних наративах.

Основні характеристики ветеранської політики в СРСР щодо жінок мали такі складові:

Правова рівність – «офіційна» рівність давала право на отримання орденів, медалей, пільг (медичне обслуговування, першочергове право на житло, пенсія).

Гендерна непомітність і замовчування досвіду - нагороди та пільги надавалися, але досвід жінок (медикінь, зв'язківок, льотчиць) часто знецінювався в суспільній свідомості, що створювало емоційні проблеми для ветеранок. У радянській історіографії та пропаганді образ жінки на війні був обмежений, а реальні жахи, які пережили жінки, не обговорювалися.

Соціальна реінтеграція – після війни від жінок очікували швидкого повернення до традиційних ролей: дружини, матері (*заборона абортів у СРСР (1936–1955) була спрямована на збільшення народжуваності та демографічне зростання, але призвела до сплеску підпільних операцій, зростання жіночої смертності та кримінального переслідування*), працівниці (*багато жінок після війни поверталися до «жіночих» професій, часто приховуючи бойовий досвід, оскільки громадська думка ідеалізувала жінку-мати, а не жінку-солдата*). Політика була спрямована на повне включення жінок у виробниче життя після

війни, де вони також становили значну частину трудових ресурсів).
Спеціальних програм психологічної реабілітації для ветеранок не існувало.

Ветеранські організації – жінки брали активну участь у ветеранських організаціях і земляцтвах, що допомагало адаптації, але часто їхня роль зводилася до допомоги чоловікам-ветеранам.

Гендерна інклюзія: світовий досвід

Сучасний етап розвитку ветеранської політики з урахуванням потреб жінок припадає на першу – другу декади 21 століття. Результати в країнах-лідерах давно вийшли за межі формальностей.

Загальні структурні зміни

1. Медична інфраструктура (США)

Процес: Адміністрація у справах ветеранів (VA) перейшла від загальних палат до створення Центрів здоров'я жінок (Women's Health Centers).

Результат: Сьогодні у більшості великих ветеранських госпіталів США жінка може отримати повний цикл послуг (*від маммографії до гінекологічної хірургії та психотерапії після сексуальних травм*) в одному місці, не стикаючись із чоловіками в чергах, що критично для тих, хто має ПТСР.

2. Спеціалізоване обладнання та протезування (США та Канада)

Процес: Довгий час протези та спорядження розроблялися під чоловічу анатомію.

Результат: Впроваджено державні замовлення на гендерно-специфічне протезування. Це не просто менший розмір, а врахування іншої механіки ходи, ширини тазу та розподілу ваги. Це дозволяє ветеранкам з ампутаціями повертатися до активного життя з меншим ризиком травм хребта.

3. Подолання "невидимості" (Велика Британія та Австралія)

Процес: Жінки часто не ідентифікували себе як ветеранки, вважаючи, що цей статус лише для чоловіків-"комбатантів".

Результат: Кампанії на кшталт британської "I am a Veteran" призвели до того, що за останні 5 років кількість жінок, які звернулися за державними пільгами, зросла на 30-40%. Це відкрило їм доступ до виплат, на які вони мали право, але не претендували.

4. Житло та безпека (Канада)

Процес: Ветеранки частіше стають бездомними разом із дітьми, на відміну від ветеранів-одинаків.

Результат: Програма Veteran and Family Well-Being Fund фінансує будівництво спеціалізованих житлових комплексів для ветеранок з дітьми, де забезпечена охорона та послуги дитячих психологів. Це пряма відповідь на ризик домашнього насильства або фінансової скрути.

5. Ринок праці та бізнес (Ізраїль)

Процес: Тривалий час ветеранки часто нехтували своїм військовим досвідом і професійними навичками в пошуку роботи чи розвитку бізнесу.

Результат: Діють державні гранти та менторські програми спеціально для жінок-офіцеров у запасі. Оскільки вони мають унікальний досвід управління в критичних ситуаціях, держава стимулює їхній перехід у топ-менеджмент технологічних компаній, що робить ветеранок однією з найвпливовіших соціальних груп у країні.

У згаданих країнах ветеранська політика — це не "додаткові пільги", а адаптація системи під реальні фізичні та соціальні відмінності.

Працевлаштування та розвиток бізнесу ветеранок

Ефективні практики працевлаштування для ветеранок в різних країнах зосереджені на вирішенні їхніх унікальних проблем, таких як *вищі показники неповної зайнятості* та, часто, *схильність недооцінювати їхній військовий досвід*. Найкращі практики включають *персоналізований кар'єрний коучинг, індивідуальне наставництво, подолання розриву в навичках та створення інклюзивної, гнучкої культури на робочому місці*.

Що пропонується робити працедавцям та структурам і організаціям, які сприяють працевлаштуванню ветеранок:

Вихід за рамки загальних програм працевлаштування для ветеранів

- Розробка сайтів з вакансіями та ярмарок вакансій, спеціально орієнтованих на ветеранок, для розширення охоплення.
- Надання індивідуальної допомоги в перехідному періоді, таку як спеціалізоване написання резюме та коучинг для проходження співбесіди.

Подолання розриву між наявними і потрібними навичками

- Навчання рекрутерів розумінню того, що військовий досвід (навіть якщо він працює в переважно чоловічих, нетрадиційних галузях, таких як ІТ чи логістика) безпосередньо впливає на лідерство, управління проектами та операційну ефективність у цивільному секторі.

Впровадження наставництва та групи ресурсів для співробітництва (ГРС)

- Створення програм наставництва, які спеціально об'єднуюватимуть ветеранок з наставниками і наставницями, які розуміють їхні кар'єрні цілі та особисті потреби.
- Підтримка груп ресурсів, що спеціалізуються на роботі з ветеранками, для побудови спільноти та зменшення ізоляції.

Зосередження на утриманні та просуванні по службі

- Створення можливостей для кар'єрного зростання, розвитку лідерських якостей та мережування, щоби забезпечити утримання персоналу.

Пошук можливості гнучкого графіку роботи

- Гнучкий графік і варіанти віддаленої роботи як ключ до залучення та утримання цієї демографічної групи, бо ветеранки часто називають баланс між роботою та особистим життям і догляд за дітьми основними факторами у своїх кар'єрних рішеннях.

Навчання персоналу з питань військової культури

- Навчання менеджерів з найму щодо конкретних навичок, кваліфікації та потенційних травм (наприклад, військової сексуальної травми), які ветеранки можуть привнести, допомагаючи їм відчувати себе зрозумілими та цінними.

Просування бізнесу, що належить ветеранкам

- Програми різноманітності постачальників повинні активно шукати та підтримувати підприємства, що належать ветеранкам, через наставництво та можливості укладання контрактів.

Приклади окремих програм

Жіноча програма **American Corporate Partners (ACP)**¹ пропонує ветеранкам, їхнім подружжям, які перебувають на дійсній військовій службі, та військовослужбовицям, які переходять на іншу роботу, безкоштовне індивідуальне наставництво протягом року з лідерами галузі, в яку вони залучені. Програма зосереджена на розвитку кар'єри, налагодженні зв'язків, допомозі з резюме та балансі між роботою та особистим життям. Основні переваги містять, але не обмежуються, щомісячні професійні вебінари, ексклюзивний нетворкінг та спільноту підтримки.

¹ <https://www.acp-usa.org/>

Ключові аспекти жіночої програми АСР:

- Наставництво в парах
Спеціалізовані індивідуальні зустрічі з керівницями та підприємцями.
- Цільові ресурси
Зосередження на унікальних проблемах, з якими стикаються жінки під час переходу до корпоративного робочого місця, включно із кар'єрною орієнтацією, розвитком лідерства та нетворкінгом.
- Компоненти програми
Щомісячні вебінари з професійного розвитку, ексклюзивні заходи з нетворкінгу та приватна, спеціально розвинена спільнота.
- Відповідність вимогам
Відкрита для жінок-ветеранів, а також їхніх подружжів, які перебувають на дійсній військовій службі та шукають професійної консультації.
- Вплив
Програма допомагає ветеранкам зміцнити впевненість у собі, налагодити зв'язки та знайти значущу роботу.

Ресурс **Hire Heroes USA** Пропонує індивідуальне консультування з питань кар'єри². Найкращі практики працевлаштування ветеранок зосереджені на вирішенні їхніх унікальних проблем, таких як вищі показники військових сексуальних травм (ВСТ), обов'язки з догляду та неповна зайнятість, через цілеспрямовану підтримку, наставництво та інклюзивну культуру на робочому місці. Ключові стратегії передбачають спеціалізований підбір персоналізованої допомоги у переході з однієї кар'єри на іншу та сприяння відчуттю спільноти.

Основні практичні рекомендації ресурсу щодо працевлаштування ветеранок.

1. Індивідуальні практики рекрутингу та найму (Targeted Outreach)

Цільова інформаційно-просвітницька робота

Використання сайтів з вакансіями та ярмарок вакансій, спеціально розроблених для ветеранок.

Використання спеціалізованих мереж

Комунікації з такими організаціями, як Альянс ветеранок або Мережа ветеранок.

² <https://www.hireheroesusa.org/job-seekers/our-services/>

Цілеспрямований пошук джерел

Використання відфільтрованих запитів на таких платформах, як LinkedIn, щоб ідентифікувати кваліфікованих ветеранок, особливо для керівних посад та посад у сфері STEM³.

Підтримка адаптації навичок

Забезпечення навчання рекрутерів для розуміння військового досвіду та допомога кандидаткам у адаптації навичок, що використовуються у військових ролях, у цивільні терміни.

Встановлення цілей найму

Встановлення конкретних, кількісно вимірюваних цілей найму для ветеранів з підцілями для жінок

2. Індивідуальні програми адаптації та підтримки

Програми наставництва

Об'єднання нових ветеранок з наставниками і наставницями (бажано іншими ветеранками), щоби вони могли орієнтуватися в культурі компанії.

Групи ресурсів для співробітників (ГРС)

Створення або підтримка ГРС, спеціально призначеної для ветеранок, для забезпечення відчуття приналежності та товариства.

Адаптаційний «Буткемп»⁴

Створення структурованої програми адаптації, яка пояснює цивільний корпоративний жаргон, неписані правила та кар'єрні шляхи.

Підтримка після травми

Деякі ветеранки могли пережити військову сексуальну травму (ВСТ), тому важливо, щоби працювали програми для їхньої підтримки.

3. Розвиток кар'єри та утримання кадрів

Зосередження на просуванні по службі:

³ STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) — це інтегрований підхід до навчання, який поєднує природничі науки, технології, інженерію та математику в єдину практичну систему.

⁴ Буткемп (від англ. boot camp — «навчальний табір») — це короткострокова, надінтенсивна навчальна програма, спрямована на швидке освоєння практичних навичок у певній професії (найчастіше ІТ) та негайне працевлаштування.

Зміщення фокусу з простого найму на довгострокове кар'єрне зростання, включно із розвитком лідерських якостей та наставництвом, щоби подолати розрив у просуванні по службі.

Навчання з переговорів щодо заробітної плати

Наявність ресурсів, які допоможуть подолати розрив у оплаті праці, оскільки ветеранки часто повідомляють про нижчі заробітки, ніж їхні колеги-чоловіки.

Гнучкість та баланс між роботою та особистим життям

Забезпечення гнучкого графіку роботи для врахування обов'язків з догляду, які непропорційно впливають на ветеранок.

4. Культура та інклюзія на робочому місці

Навчання менеджерів з найму

Навчання відділу кадрів та менеджерів унікальним сильним сторонам, навичкам та потенційним викликам ветеранок.

Визнання та повага ідентичності

Заохочення самоідентифікації як ветеранки, оскільки багато жінок не одразу усвідомлюють себе як таку, що може перешкодити їм отримати доступ до індивідуальної підтримки.

Створення сприятливого середовища

Сприяння розвитку культури поваги, співпраці та розуміння військових, особливо під час найму на посади в сферах, де переважають чоловіки.

5. Використання зовнішніх ресурсів

Національний план дій (НПД) «Жінки, мир, безпека»: захист прав ветеранок

Третій Національний план дій (НПД) 1325, затверджений розпорядженням КМУ від 25 лютого 2026 р. № 214-р, розрахований на період до 2030 року. Документ фокусується на повоєнному відновленні та посиленні ролі жінок у безпековому секторі.

Щодо захисту прав ветеранок, план передбачає реінтеграцію і відновлення, економічну самостійність, соціальний захист і участь у прийнятті рішень. Для реалізації плану необхідними інструментами є гендерно-чутливі послуги, запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству, що може виникати в умовах повоєнного стресу та локалізація плану – географічна і відомча. Географічна стосується розробки конкретних заходів у громадах, де проживають ветеранки, з урахуванням місцевого контексту, відомча – розробки планів виконавцями, відповідальними за впровадження окремих завдань і заходів.

Мінветеранів і Державний центр зайнятості не є головними відповідальними за жодним із пунктів НПД, проте вони є в переліку виконавців, що означає важливість їх участі у досягненні запланованих результатів Плану.

Коментарі і рекомендації дають можливість планувати і впроваджувати заходи в розрізі НПД з урахуванням відомчої специфіки.

Завдання 1

Посилення координації щодо виконання плану заходів з виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2030 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 р. № 214-р (далі - план заходів), на національному та місцевому рівні

Захід 1

розроблення та поширення рекомендацій щодо реалізації порядку денного “Жінки, мир, безпека” з адаптацією до потреб регіону/територіальної громади/сфери діяльності для міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, обласних держадміністрацій (військових адміністрацій), територіальних громад, громадських об’єднань

Відповідальні за виконання

Зокрема, міністерства

Показник виконання

кількість рекомендацій, розроблених та поширених серед усіх виконавців Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2030 року

Опції для впровадження

Для локалізації НПД з урахуванням місцевого контексту необхідні рекомендації профільного міністерства (у цьому випадку – Мінветеранів) з метою визначення проблем, бар’єрів і відповідних потреб, на які слід звернути увагу при розробці місцевого плану дій (обласного чи громади). У зв’язку з тим, що специфіка потреб ветеранок має комплексний характер, доцільне створення робочої групи на рівні Міністерства з метою якомога повнішого охоплення цих потреб.

Згадані рекомендації можуть мати (проте не обмежуватися) такі розділи.

1. Економічна реінтеграція та працевлаштування

1.1. Розробка програм підтримки бізнесу

Надання грантів або пільгових кредитів для ветеранок, які започатковують власну справу.

1.2. Професійна переорієнтація та підвищення кваліфікації

Організація курсів, тренінгів, спрямованих на здобуття нових навичок, затребуваних на місцевому ринку праці.

1.3. Сприяння працевлаштуванню

Співпраця з місцевими роботодавцями, менторство, консультації щодо пошуку роботи.

2. Психосоціальна реабілітація та медичне обслуговування

2.1. Спеціалізована психологічна допомога

Організація індивідуальних та групових занять з психологами, арттерапія, реабілітаційні програми (в тому числі для сімей ветеранок).

2.2. Доступ до медичних послуг

Забезпечення доступу до якісної медичної допомоги, реабілітації, санаторно-курортного лікування.

2.3. Створення груп взаємопідтримки

Впровадження програм «рівна-рівній» для психологічного відновлення.

3. Правовий захист та соціальний супровід

3.1. Правова підтримка

Консультавання ветеранок щодо їхніх прав, отримання статусів, пільг та житлових програм.

3.2. Цифрові послуги

Створення зручних інструментів (наприклад, розділів на місцевих сайтах) для пошуку інформації про послуги та програми для ветеранок.

3.3. Соціальний супровід

Забезпечення індивідуального підходу у роботі з ветеранками через фахівців ЦНАПів та соціальних служб.

4. Рівна участь у прийнятті рішень та громадському житті

4.1. Залучення до прийняття рішень

Включення ветеранок до робочих груп з розробки місцевих програм, рад ветеранів, громадських рад.

4.2. Підтримка ветеранських громадських ініціатив

Фінансування проєктів, спрямованих на підтримку ветеранок та їхніх родин на рівні громади.

4.3. Інформаційні кампанії

Проведення заходів, спрямованих на руйнування гендерних стереотипів щодо жінок у військовій сфері, візуалізація ролі ветеранок у захисті України.

5. Гендерно чутлива безпека

5.1. Безпека та захист

Враховання специфічних потреб жінок-ветеранок при оцінці безпекової ситуації в громаді (захист від домашнього насильства, безпека у громадських просторах).

Кожен місцевий план дій 1325 має бути максимально індивідуалізованим, враховувати потреби конкретної громади та базуватися на результатах оцінки потреб ветеранок, які вже повернулися. Всі разом вони мають створювати єдину систему, яка самовідновлюється і посилюється. Для вирішення цих проблем необхідна краща комунікація, спільне планування, а також механізми моніторингу, які об'єднують звітування місцевих та центральних органів влади.

Відсутність такої комунікації тягне за собою розпорошення ресурсів, низьку ефективність та в цілому уповільнення досягнення цілей загальнонаціонального плану.

Рекомендації Мінветеранів допоможуть подолати інформаційний розрив (місцеві органи влади не завжди володіють актуальною інформацією про відомчі плани, а міністерства — про реальні потреби громад, що призводить до дублювання функцій або прогалин у діяльності) та зменшити негативний вплив різниці у рівні спроможності (у громадах бракує фахівців, які б розуміли специфіку гендерного підходу до вирішення проблем ветеранок).

Захід 3

організація проведення навчань для державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, представників громадських об'єднань щодо виконання Національного плану дій на національному і місцевому рівні, зокрема щодо інструментів його виконання, моніторингу, міжвідомчої взаємодії, повоєнного відновлення

Відповідальні за виконання

Зокрема, міністерства

Показник виконання

кількість державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, які взяли участь у навчаннях, осіб

Опції для впровадження

Навчання для персоналу Мінветеранів щодо виконання Національного плану дій допоможе ефективніше реалізовувати ветеранську політику в цілому. Створення секторального плану, залучення партнерів, зокрема, коаліцій 1325, гендерно-орієнтоване бюджетування є основними інструментами для його виконання за допомогою механізмів контролю і підтримки – моніторингу, інформування, навчання і експертизи та залучення міжнародної технічної допомоги.

Завдання 15

Покращення функціонування ринку праці

Захід 1

розширення програм професійної переорієнтації для жінок і чоловіків з орієнтацією на галузі, що мають попит та дефіцит кадрів (енергетика, будівництво, сектор безпеки і оборони, агропромислова галузь тощо)

Відповідальні за виконання

Зокрема, Державний центр зайнятості (за згодою)

Показник виконання

професійним навчанням охоплено не менше 15000 зареєстрованих безробітних

Опції для впровадження

Хоча цей захід не згадує безпосередньо ветеранок як цільову групу, вони належать серед інших до категорії безробітних та можуть мати відповідні первинні необхідні знання і навички в галузях, що мають попит та дефіцит кадрів.

Розширення програм професійної орієнтації має супроводжуватися іншими відповідними заходами – інформуванням, цільовим пошуком кандидатур⁵ тощо.

Захід 2

забезпечення безкоштовного навчання з керування транспортними засобами різного типу (C, CE, D) для жінок, дівчат і хлопців із числа сімей загиблих, зниклих безвісти, учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України

Відповідальні за виконання

Зокрема, Державний центр зайнятості (за згодою)

Показник виконання

пройшли безкоштовне навчання щонайменше 600 осіб із числа сімей загиблих, зниклих безвісти, учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України

⁵ проактивний метод рекрутингу, спрямований на ідентифікацію, залучення та найм конкретних фахівців, які володіють унікальними навичками та, найчастіше, не шукають роботу активно (пасивні кандидати)

Опції для впровадження

Існує кілька ініціатив, які пропонують безоплатні програми перекваліфікації за цією професією. Наприклад, «Reskilling Ukraine» (проект OnTrack) пропонує такі програми для жінок від 21 до 64 років за наявності категорії В/С1 та досвіду водіння (для D — від 3 років, для С — від 1 року).

Програми за підтримки міжнародних організацій та донорів часто підтримують дієві перспективні ініціативи. Їх слабким місцем є обмежена тривалість в часі і відсутність сталого подальшого розвитку. Важливо шукати державні важелі, які робитимуть такі ініціативи частиною системи державної підтримки.

Захід 4

посилення інформаційної діяльності щодо видачі ваучерів для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені, навчання учасників бойових дій з орієнтацією на галузі, що мають попит та дефіцит кадрів (енергетика, будівництво, сектор безпеки і оборони, агропромислова галузь тощо)

Відповідальні за виконання

Зокрема, Державний центр зайнятості (за згодою)

Показник виконання

кількість ваучерів, виданих жінкам, одиниць

Опції для впровадження

Масштабні безкоштовні програми перекваліфікації з фокусом на професіях, які раніше розглядалися виключно для чоловіків, STEM-ініціативи (проекти з популяризації технічних галузей серед жінок типу «STEM is FEM») мають велике значення, проте часто виклики та бар'єри зводять нанівець ці зусилля. Загальні програми адаптації часто не враховують специфічні потреби ветеранок, фокусуючись на потребах чоловіків. Попри навчання, жінки часто стикаються з недовірою роботодавців при працевлаштуванні на "чоловічі" посади. Ветеранки часто мають сімейні обов'язки та догляд за дітьми, що ускладнює проходження інтенсивних курсів. Брак спеціалізованих психологів, які працюють з досвідом жінок у війську (зокрема, ПТСР), та відсутність індивідуального підходу також є суттєвим фактором. Не всі ветеранки в регіонах знають про доступні безкоштовні можливості перекваліфікації. Часто підтримка закінчується після навчання, залишаючи жінок самотійно шукати роботу в новому середовищі.

Інформаційний супровід має врахувати перелічені вище особливості.

Захід 5

розроблення та впровадження навчальних програм із фінансової грамотності, бюджетування та інвестицій, адаптованих під потреби ветеранок війни

Відповідальні за виконання

Зокрема, Мінветеранів

Показник виконання

200 ветеранок війни взяли участь у навчальних заходах (тренінгах/курсах/вебінарах)

Опції для впровадження

Як і інші програми, в цих заходах необхідно врахувати виклики і бар'єри, з якими частіше стикаються саме ветеранки.

Завдання 17

Сприяння залученню жінок до процесів повоєнного відновлення у сфері сільського господарства та продовольчої безпеки із забезпеченням рівного доступу до земельних, фінансових, освітніх ресурсів і державних програм підтримки

Захід 1

проведення аналізу програм державної підтримки аграрного сектору та продовольчої безпеки в частині рівного залучення жінок і чоловіків до виконання таких програм, зокрема жінок, які проживають у сільській місцевості, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів і ветеранок війни, жінок і чоловіків, які самостійно виховують дітей

Відповідальні за виконання

Зокрема, Мінветеранів

Показник виконання

серед отримувачів програм державної підтримки щонайменше 40 відсотків жінок

Опції для впровадження

Спеціалізовані гранти для жінок-фермерок час від часу надають міжнародні та громадські організації, проте їхня кількість значно менша за потребу, доступ до інформації відсутній а умови не завжди прийнятні.

Захід 2

проведення заходів з орієнтації на підприємницьку діяльність, зокрема для жінок у сільських територіальних громадах

Відповідальні за виконання

Зокрема, Державний центр зайнятості (за згодою)

Показник виконання

кількість проведених заходів, одиниць

кількість залучених осіб, осіб

Опції для впровадження

Цей захід має зв'язок із попереднім, тому кандидатки стикаються з тими ж викликами і бар'єрами.

Завдання 18

Впровадження програм зміцнення психічного здоров'я для осіб, які працюють в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, складових сектору безпеки і оборони

Захід 1

впровадження навчальних програм психологічної підтримки державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування

Відповідальні за виконання

Зокрема, міністерства

Показник виконання

кількість державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, які взяли участь у навчанні, осіб

Опції для впровадження

Вікарна (вторинна) травма у людей, які займаються ветеранською політикою, є серйозною проблемою, що виникає через постійний непрямий контакт із

травматичним досвідом ветеранів і ветеранок. Вона не є наслідком безпосередньої участі в бойових діях, але є стресовою реакцією на глибоке занурення в історії насильства, втрат та жорстокості. Якщо чиновник чи чиновниця самі є ветеранами, ситуація з вікарною травмою стає складнішою через накладання особистого досвіду на професійну діяльність. Це створює унікальний набір як переваг, так і ризиків. Тривала робота з травмованими особами може призвести до зміни світогляду, порушення когнітивних функцій (проблеми з пам'яттю, концентрацією).

Програми зміцнення психічного здоров'я можуть складатися із тренінгів, консультацій, груп взаємодопомоги тощо.

Захід 2

організація проведення тренінгів із запобігання професійному вигоранню, управління стресом, саморегуляції та відновлення для державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, представників

Відповідальні за виконання

Зокрема, міністерства

Показник виконання

щонайменше 80 відсотків працівників пройшли тренінги

Опції для впровадження

Цей захід пов'язаний із попереднім. Як визначає показник виконання, охоплення тренінгами для їхньої дієвості має бути дуже високим.

Завдання 19

Збереження національної пам'яті Українського народу про постраждалих, загиблих, рухи опору та воєнні злочини як важливого елементу повоєнного відновлення та соціальної згуртованості

Захід 1

проведення аналізу досвіду України та інших держав, що мали досвід формування культури пам'яті про постраждалих, загиблих, рухи опору та воєнні злочини, щодо організації місць пам'яті, меморіалів, публічних подій з урахуванням гендерного підходу

Відповідальні за виконання

Зокрема, Мінветеранів

Показник виконання

кількість підготовлених аналітичних звітів за результатами аналізу, одиниць

Опції для впровадження

Формування культури пам'яті в Україні трансформується від радянського монументалізму до індивідуалізованого вшанування, фокусуючись на історіях постраждалих, цивільних жертвах, жіночому та чоловічому досвіді спротиву, а також документуванні воєнних злочинів.

При проведенні аналізу про досвід формування культури пам'яті про постраждалих, загиблих, рухи опору та воєнні злочини, щодо організації місць пам'яті, меморіалів, публічних подій з урахуванням гендерного підходу необхідно враховувати як загальні принципи культури пам'яті – людиноцентричність, інклюзивність та постраждалоцентричність, так і його гендерні аспекти.

Гендерний підхід означає аналіз того, як конфлікт впливає на жінок і чоловіків по-різному, та відображення цього в меморіальних практиках. Основними складовими гендерного підходу є видимість жінок-захисниць як активних учасниць спротиву, бойових дій (парамедикині, снайперки) та волонтерської діяльності, вшанування цивільного досвіду (місця пам'яті про воєнні злочини (наприклад, Буча, Ірпінь) мають висвітлювати як чоловічий, так і жіночий досвід переживання окупації та насильства), використання принципу «зручно для жінки — зручно для всіх» (КІА — комплексний гендерний аудит) при проектуванні меморіальних парків та врахування гендерного підходу в документації та інтерв'ю (збір свідчень з урахуванням того, що жінки і чоловіки можуть висвітлювати різні аспекти воєнних злочинів (наприклад, насильницькі зникнення чоловіків чи сексуальне насильство проти жінок, а також представлення жінок як «активних суб'єктів спротиву», а не лише жертв). Необхідно також врахувати практичні аспекти для громад – залучення спільноти, співпраця з науковцями та визначення локацій – доступних та безпечних.

Завдання 20

Зміцнення міжвідомчої координації та партнерства між органами державної влади, громадянським суспільством і міжнародними партнерами для ефективного запобігання, виявлення, реагування та подолання наслідків сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією, та інших воєнних злочинів

Захід 1

забезпечення діяльності Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання допомоги постраждалим

Відповідальні за виконання

Зокрема, міністерства

Показник виконання

кількість проведених засідань Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання допомоги постраждалим та її підгруп і забезпечення впровадження плану виконання Рамкової програми співробітництва між Урядом України та Організацією Об'єднаних Націй щодо запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом

Опції для впровадження

Сексуальне насильство пов'язане з конфліктом (СНПК) охоплює широкі групи населення – цивільних і військових, дітей і дорослих, в селі і місті⁶. Не обійшло це і жінок військових і ветеранок. Активна участь Мінветеранів у засіданнях Міжвідомчої робочої групи з питань протидії сексуальному насильству, пов'язаному із збройною агресією Російської Федерації проти України, та надання допомоги постраждалим є важливою складовою формування ветеранської політики в цілому.

Завдання 24

Посилення економічної стійкості осіб, які постраждали внаслідок воєнних (бойових) дій, зокрема від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією

Відповідальні за виконання

Зокрема, Державний центр зайнятості (за згодою)

Показник виконання

кількість жінок і дівчат з числа внутрішньо переміщених осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із

⁶ <https://wicc.net.ua/post/voyenni-zlochyny-rf-vrahuvannya-dyferentciyovanogo-vplyvu-paterniv-snpk-v-rozbudovi-systemy-pidtrymky-postrazhdalym>

збройною агресією, ветеранок війни, зокрема з інвалідністю, які здобули нову професійну кваліфікацію

частка жінок і дівчат, які були працевлаштовані після завершення навчання

Опції для впровадження

Консультації з організаціями і проектами, залученими у ініціативи посилення економічної стійкості різних груп постраждалих внаслідок воєнних (бойових) дій демонструють спорадичність, а швидше – відсутність даних про жінок і дівчат з числа внутрішньо переміщених осіб, постраждалих від сексуального насильства, пов'язаного із збройною агресією, ветеранок війни, зокрема з інвалідністю, які здобули нову професійну кваліфікацію. Для досягнення цілей, зокрема, НПД 1325, необхідно насамперед визначитися з алгоритмом дій, бо комунікація зі згаданими категоріями осіб передбачає особливу чутливість постраждалоцентричного підходу.

План моніторингу НПД

Показник 24

Рівень задоволеності послугами з працевлаштування та професійної переорієнтації серед внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни, осіб з інвалідністю (з розподілом за статтю), відсотків

Джерела інформації

результати дослідження (опитування)

Відповідальні за підготовку інформації

Мінсоцполітики

Державний центр зайнятості (за згодою)

Опції для впровадження

Проведення аналізу задоволеності ветеранів і ветеранок війни послугами з працевлаштування та професійної переорієнтації може бути вагомим внеском у подальший розвиток ветеранської політики в цілому.

Ключові напрями, за якими важливо залучати громадські організації:

Громадські організації в Україні, зокрема, ті, що працюють у сфері гендерної політики, є унікальним ресурсом, використання якого є запорукою поступу і сталості⁷.

Брак дієвої і ефективної комунікації між такими громадськими організаціями та органами публічної влади негативно впливає на формування сталої політики, зокрема, ветеранської.

Є кілька складових, які можна значно посилити за участі громадської організації.

1. Експертиза та гендерний мейнстрімінг

Ветеранська політика не може бути "універсальною", а має враховувати різний досвід чоловіків і жінок. Досвід проведення різних типів гендерного аналізу, стратегічного планування, моніторингу та оцінки необхідно використовувати для оцінки і включення потреб ветеранок у місцеві програми відновлення. Це допоможе зробити потреби жінок "видимими" на рівні документів та бюджетів, без яких неможливі реальні виплати чи послуги.

2. Реінтеграція та подолання бар'єрів

Розробка пропозицій щодо спеціалізованих сервісів, зокрема, цифрових, для ветеранок, щоб мінімізувати суб'єктивне ставлення чиновників на місцевому рівні за допомогою громадських організацій може дати достатньо інформації для формування успішних моделей як на місцевому, так і на національному рівнях.

3. Робота з сектором безпеки та оборони

Якщо жінка-військовослужбовиця не є "невидимою" на етапі служби, є значно більше можливості не бути «невидимою» і на переході її до цивільного життя. Проведення тренінгів для вишів сектору безпеки та гендерних радників і радниць щодо впровадження резолюції ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», щоби офіцери навчилися бачити потреби підлеглих-жінок, допоможе зменшити проблеми із документами при виході на ветеранський статус. За участі громадських організацій та за їх ініціативою інколи простіше організувати міжвідомчу співпрацю.

⁷ <https://wicc.net.ua/post/maping-spivpratci-ogs-iz-sektorom-bezpeky-ta-oborony-u-vprovadzhenni-polityky-gendernoyi-rivnosti-v-ukrayini>

Ветеранки вже довели свою силу на полі бою; наш обов'язок — відкрити для них усі двері, щоб ця сила продовжувала творити історію України в мирі та праці. Повернення ветеранок до цивільного життя — це не просто адаптація, а інвестиція у стійке та успішне майбутнє України, де досвід кожної жінки стає рушієм позитивних змін. Наша спільна місія — перетворити військовий гарт ветеранок на їхній цивільний успіх, забезпечивши їм гідне місце в економічному житті країни, яку вони захистили.