

# МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОЇ МОВИ В ОРГАНАХ СИСТЕМИ МВС

Київ - 2026



МВС № 33382/37 від 10.07.2026 (2543778)  
Підписав: Павліченко Катерина Володимирівна  
Сертифікат: 6C9E48EB050893DA04000000AE0E0000B1CC0500  
Дійсний: з 23.04.2025 08:10:57 по 23.04.2027 08:10:57

**ЗМІСТ**

|      |                                                                                              |    |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.   | Загальні положення .....                                                                     | 3  |
| II.  | Зміст, визначення та складові гендерно чутливої мови .....                                   | 4  |
| III. | Використання гендерно чутливої мови в межах внутрішньої комунікації органів системи МВС..... | 7  |
| IV.  | Використання гендерно чутливої мови в межах зовнішньої комунікації органів системи МВС ..... | 9  |
| V.   | Приклади гендерно чутливих і нечутливих висловів.....                                        | 11 |
| VI.  | Типові помилки під час гендерно чутливого спілкування .....                                  | 15 |
| VII. | Висновок .....                                                                               | 17 |
|      | Додатки.....                                                                                 | 18 |

## **I. Загальні положення**

1. Ці Методичні рекомендації допоможуть сформувати необхідні компетенції з коректного, гендерно чутливого спілкування у професійному та неформальному середовищі.

Вживання гендерно чутливої мови в діловому спілкуванні – це навичка, яка формується у процесі безперервного навчання й підвищення обізнаності. Така мова підкреслює повагу до прав людини, відданість боротьбі із сексизмом та дискримінацією за ознакою статі, визнання рівного внеску жінок і чоловіків у діяльність органів державної влади, установ, закладів та підприємств.

2. Ці Методичні рекомендації розроблені відповідно до положень Конституції України, Законів України «Про державну службу», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», а також нормативно-правових актів, що регулюють діяльність органів системи МВС, перелік яких наведено в додатку.

3. Ці Методичні рекомендації пропонується застосовувати в діяльності структурних підрозділів апарату Міністерства внутрішніх справ України, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС, Головного сервісного центру МВС, Національної поліції України, Державної прикордонної служби України, Державної служби України з надзвичайних ситуацій, Національної гвардії України та Державної міграційної служби України (далі – органи системи МВС) з урахуванням вимог законодавства України, особливостей проходження служби, виконання службових повноважень та специфіки діяльності в умовах дії правового режиму воєнного стану.

4. Ці Методичні рекомендації спрямовані на:

вдосконалення зовнішньої та внутрішньої взаємодії під час виконання службових, функціональних, посадових обов'язків працівниками, державними службовцями, поліцейськими, військовослужбовцями та особами рядового і начальницького складу служби цивільного захисту органів системи МВС (далі – працівники органів системи МВС) з дотриманням принципів гендерно чутливої мови;

запровадження єдиних стандартів етичного спілкування, дотримання вимог при підготовці виступів, презентацій, інформаційних та навчальних матеріалів із врахуванням гендерної складової;

формування інституційної культури гендерної рівності, взаємоповаги та нульової толерантності до порушення прав людини;

підвищення рівня довіри населення через дотримання стандартів гендерно чутливої комунікації, що здійснюється із застосуванням принципів спрощеної мови;

вдосконалення знань, умінь і навичок спілкування з громадянами, у тому числі постраждалими від насильства за ознакою статі або дискримінації за ознакою статі.

5. Терміни, що використовуються в цих Методичних рекомендаціях, вживаються у значеннях, наведених у нормативно-правових актах України та міжнародних документах.

6. З урахуванням цих Методичних рекомендацій кожен орган системи МВС, ураховуючи особливості реалізації покладених на нього завдань та функцій, може розробляти внутрішні документи з дотриманням принципів гендерно чутливої мови як інструменту впровадження такого підходу до повсякденного та професійного спілкування працівників органів системи МВС.

## **II. Зміст, визначення та складові гендерно чутливої мови**

1. Гендерно чутлива мова є невід'ємною складовою професійного та міжособистісного спілкування. Вона є одним із практичних способів імплементації принципу гендерної рівності, що також сприяє запобіганню дискримінації та/або насильству за ознакою статі.

Ігнорування принципів гендерно чутливої мови створює ризик поширення випадків дискримінації за ознакою статі, формування стереотипів щодо ролі жінок і чоловіків у професійній діяльності.

Впровадження гендерно чутливої мови в повсякденну діяльність працівників органів системи МВС має відбуватися на всіх рівнях організації та проведення робочих заходів, охоплювати формальне та неформальне спілкування, взаємодію з громадянами та медіа.

2. Посібник НАТО з гендерно чутливої мови, підготовлений Офісом Спеціальної представниці Генерального секретаря НАТО з питань порядку денного «Жінки. Мир. Безпека», наголошує на тому, що мова є відображенням ставлення та норм, які є прийнятними для суспільства. Мова також формує наш світогляд і, з часом, ставлення людей до того, що є нормальним. Спосіб використання мови не тільки відображає поточні соціальні структури та упередження, але й може посилювати стереотипні уявлення та нерівність, пов'язані з гендерними ролями в повсякденному житті та службовому середовищі. Гендерно чутлива мова полягає в тому, щоб писати й говорити так, аби не дискримінувати людей за гендерною ознакою та не пропагувати чи підтримувати гендерні стереотипи. Відповідне положення також закріплене в

Директиві об'єднаного стратегічного командування НАТО 040-001 «Інтеграція гендерної перспективи в командну структуру НАТО» від 20 жовтня 2021 року.

3. В українському законодавстві відсутнє визначення гендерно чутливої мови або гендерно чутливої комунікації, однак Глосарій з гендерно чутливого відновлення визначає гендерно чутливу мову як мову, спрямовану на відображення принципу гендерної інклюзії, зокрема через використання фемінітивів, позбавленої андроцентризму, сексизму, будь-яких інших дискримінаційних проявів щодо статі та гендеру.

Своєю чергою Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності визначає гендерно чутливу мову як інструмент реалізації гендерної рівності в письмовому і усному мовленні, що досягається тоді, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в подвійну гендерну систему, стають видимими в мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності і поваги.

4. Необхідність подолання сексизму в спілкуванні відображено в міжнародних актах, що стосуються реалізації політики гендерної рівності. Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо запобігання сексизму та боротьби з ним визначають, що сексизм – це вимовлені або написані слова, в основі яких лежить ідея про те, що людина або група людей є гіршими через свою стать, та які проявляються в публічній або приватній сферах.

До цього належать: приниження честі й гідності, порушення прав людини чи групи людей; фізична, сексуальна, психологічна або соціально-економічна шкода або страждання особи чи групи осіб; створення загрозливого, ворожого, принизливого або образливого середовища; перешкоджання незалежності або повноцінному здійсненню прав людини з боку особи чи групи осіб; підтримка та посилення гендерних стереотипів.

Сексизм проявляється в сексистських коментарях і поведінці, які спрямовані на працівника чи групу працівників. Сексизм на робочому місці включає, серед іншого, принизливі коментарі, об'єктивізацію, сексистський гумор і жарти, надто фамільярні зауваження, примус людей мовчати чи їх ігнорування, безпідставні коментарі про вбрання чи зовнішність, сексистську мову тіла, відсутність поваги та чоловічі практики, що залякують або виключають жінок, сприяючи чоловікам.

Наприклад, жарти про жіночу логіку чи про те, що місце жінки на кухні.

Згідно із Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, яка затверджена Комітетом міністрів Ради Європи 6 березня 2024 року, гендерні стереотипи – це упереджені соціальні та культурні шаблони чи ідеї, згідно з якими чоловіків і жінок наділяють такими характеристиками і функціями, які визначені й обмежені їхньою статтю. Такі стереотипи можуть обмежувати із всіх аспектів і на всіх етапах життя розвиток талантів і здібностей дівчат і

хлопців, жінок і чоловіків, їхні освітні й професійні вподобання та досвід, а також життєві очікування, заважаючи їм досягти повного потенціалу та загалом обмежуючи їхні життєві можливості.

Наприклад, теза «Чоловіки не плачуть» або «Чоловік, який готує дружині, – не є справжнім чоловіком».

5. Аналогічні положення містяться в Загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджених наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158. Зокрема, державні службовці зобов'язані у своїй поведінці не допускати:

принизливих коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку, статі, сімейного стану або віросповідання особи;

поширення чуток, обговорення особистого або сімейного життя колег, членів їх сімей та інших близьких осіб;

прояву будь-якої з форм дискримінації, у тому числі за ознакою статі, віку та сімейного стану;

поширення, схвалення або участі в мові ворожнечі, а саме будь-якій формі розпалювання, поширення або виправдання ненависті та насильства щодо особи чи групи осіб за певними ознаками, зокрема, статі чи сексуальної орієнтації;

дій сексуального або іншого характеру, виражених словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у трудових, службових, матеріальних чи інших відносинах.

6. Відповідно до Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, затвердженої наказом Міністерства соціальної політики України від 07 лютого 2020 року № 86, гендерно чутливий підхід – це урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

7. У сукупності положення національних та міжнародних нормативно-правових актів визначають, що гендерно чутлива мова – це підхід до вербальної комунікації, що забезпечує видимість та представлення обох статей, не відтворює гендерних стереотипів та проявів сексизму, запобігає насильству та дискримінації за ознакою статі, а також ураховує специфічні умови життя та потреби жінок і чоловіків.

8. Гендерно чутлива мова має низку складових, які характеризують її застосування:

використання формулювань, які підкреслюють визнання та видимість жінок і чоловіків, їх роль у суспільстві, забезпечення реалізації всіх прав та можливостей, що передбачені законодавством;

уникнення відтворення гендерних стереотипів при спілкуванні, коли формулювання не вказують на упереджене та стереотипне ставлення до жінок і чоловіків у суспільстві, професійній та службовій діяльності чи сімейному житті;

повага, шанобливе ставлення та етичне спілкування, коли під час особистої формальної та неформальної взаємодії демонструється повага до гідності людини незалежно від її статі, віку, сімейного стану та службового становища;

використання фемінітивів, слів жіночого роду, альтернативних або парних аналогічним поняттям чоловічого роду, наприклад «заявниця – заявник», «авторка – автор». Уникнення жартівливого, іронічного або зневажливого тону при використанні фемінітивів. У ділових паперах зазначаються назви посад, наведені в Національному класифікаторі України «Класифікатор професій».

Урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб жінок і чоловіків.

Отже, гендерно чутлива мова враховує, що жінки і чоловіки є частиною суспільства, а їх унікальний досвід передається через вербальні засоби комунікації.

### **III. Використання гендерно чутливої мови в межах внутрішньої комунікації працівників органів системи МВС**

1. Внутрішня взаємодія охоплює всі форми службової комунікації працівників органів системи МВС, зокрема горизонтальні зв'язки між працівниками одного рівня та вертикальні зв'язки між керівниками (начальниками) та їхніми підлеглими або особами, старшими і молодшими за спеціальними званнями чи рангами.

2. Гендерно чутлива мова у службовій ієрархії не тільки сприяє поширенню ввічливого ставлення до жінок і чоловіків, а й допомагає уникати службового тиску, зневажливого ставлення або використання службових повноважень у спосіб, що може принижувати честь і гідність особи.

3. Гендерно чутлива мова може бути впроваджена через повсякденну службову та неформальну комунікацію.

4. Службова комунікація охоплює щоденне спілкування працівників органів системи МВС під час виконання службових обов'язків, зокрема при підготовці документів, доповідей, виступів і презентацій, а також при обговоренні службових питань та виконанні інших робочих завдань.

Службова комунікація здійснюється як у межах системи МВС, так і в разі взаємодії з іншими органами та установами.

Гендерно чутлива мова у службовій діяльності передбачає етичне та недискримінаційне звернення до жінок і чоловіків відповідно до їхніх посад,

спеціальних звань і рангів, а також підкреслює рівну професійну цінність жінок і чоловіків.

Ознаками гендерно чутливої мови у службовій комунікації є:

використання фемінітивів відповідно до норм української мови;

недопущення висловлювань, які ставлять під сумнів професійні здібності та службові досягнення фахівців залежно від їхньої статі;

уникнення використання гендерних стереотипів щодо ролей жінок і чоловіків у службовій діяльності, на державній службі, службі в поліції, військовій службі та службі цивільного захисту;

дотримання взаємоповаги в комунікації під час робочих нарад, службових обговорень, доповідей та підготовки службових документів.

Під час підготовки службових документів гендерно чутливу мову застосовують з дотриманням норм Стандарту державної мови «Український правопис», законодавчо встановлених найменувань посад, військових і спеціальних звань, а також вимог нормативно-правових актів з питань діловодства та документування управління діяльності

5. Неформальна комунікація охоплює особисті відносини між працівниками органів системи МВС у робочий та позаробочий час.

Під час неформальної комунікації і чоловіки, і жінки допускають вживання висловлювань та жартів, що містять ознаки сексизму та відображають гендерні стереотипи. Такі висловлювання можуть створювати атмосферу психологічного дискомфорту та негативно впливати не тільки на особисту, а й на професійну взаємодію. Вони можуть стосуватися не лише статі, а й віку, зовнішності, сімейного статусу, місця проживання тощо. Саме в неформальному спілкуванні найчастіше звучать образливі та дискримінаційні репліки і коментарі.

Важливо пам'ятати, що поза службою працівники органів системи МВС залишаються представниками державних органів, тому навіть у неформальному середовищі їхня поведінка може впливати не лише на особисту репутацію, а й на репутацію органу державної влади, який вони представляють.

Ознаками гендерно чутливої мови в неформальній комунікації є:

відсутність жартів чи коментарів, що можуть мати ознаки сексизму або дискримінації щодо жінок чи чоловіків;

повага до особистого життя під час неформального спілкування в колективі;

недопущення пліток, обговорення сімейного стану, зовнішності, віку та інших чинників, які можуть створювати психологічний тиск;

недопущення використання зменшувальних, пестливих, фамільярних форм звернення до інших осіб через їх вік або стать;

уникнення створення неформальних ситуацій, у яких фахівці можуть відчувати утиск за ознакою статі.

6. Дискримінаційні висловлювання, прояви сексизму, демонстрація упередженого ставлення до професійних можливостей загалом та за ознакою статі зокрема можуть негативно впливати на робочу атмосферу в колективі (як через службову, так і неформальну комунікацію).

#### **IV. Використання гендерно чутливої мови в межах зовнішньої комунікації органів системи МВС**

1. Гендерно чутлива мова в зовнішній комунікації відображає професійні стандарти взаємодії органів системи МВС із громадянами та медіа, що сприяє формуванню довіри до правоохоронних органів через демонстрацію коректного, неупередженого ставлення до жінок і чоловіків.

Відповідна взаємодія може відбуватися через інформаційні повідомлення, підготовлені з використанням принципів спрощеної мови, які розміщуються на онлайн-ресурсах, під час проведення опитувань, прийому звернень та заяв громадян, особистого прийому громадян керівництвом органів системи МВС, реагування на правопорушення та інші події. Розуміння та врахування специфічних обставин і потреб жінок і чоловіків сприяє підвищенню довіри громадян до органів системи МВС та їх готовності звертатися по допомогу, надавати інформацію про правопорушення та співпрацювати з органами системи МВС.

2. Гендерно чутлива мова може бути запроваджена через реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації, надання публічних послуг, взаємодію з медіа.

3. Реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації охоплює взаємодію представників органів системи МВС із громадянами під час надання допомоги при стихійних лихах, евакуації та підтримці цивільних на прифронтових територіях та в зоні бойових дій.

Гендерно чутлива мова важлива для зменшення психологічної напруги та уникнення повторної травматизації, оскільки комунікація відбувається переважно у стресових ситуаціях, що потребує особливої уваги до формулювання запитань, коментарів та пояснень.

Ознаками гендерно чутливої мови під час реагування на правопорушення та надзвичайні ситуації є:

відсутність висловлювань, що формують упереджене ставлення до постраждалих осіб через їхню стать, вік, сімейний стан чи інші ознаки;

створення безпечної атмосфери та поваги під час спілкування, уникнення звинувачень постраждалих осіб у виникненні надзвичайної ситуації чи правопорушення;

недопущення коментарів щодо зовнішності, способу життя або особистих обставин осіб, якщо вони не мають значення для виконання службових завдань;

врахування особистого досвіду постраждалих жінок і чоловіків, уникнення узагальнень щодо їх поведінки залежно від статі;

відсутність стереотипів та емоційних оцінок поведінки жінок або чоловіків;

використання коректних і шанобливих формулювань під час особистого огляду, перевірки або інших процедур, що забезпечують повагу до честі, гідності, статевої свободи та недоторканності жінок і чоловіків.

4. Надання публічних послуг. Працівники органів системи МВС є представниками органів державної влади, а тому якість і ефективність їх комунікації безпосередньо впливає на рівень задоволення запиту громадян на отримання відповідних послуг. Це може стосуватися оформлення документів, прийому заяв і звернень, консультацій, перевірки особистих даних. Дотримання принципів гендерно чутливої мови під час надання публічних послуг, а також при підготовці шаблонів заяв, інформаційних карток послуг, консультаційних матеріалів та довідкової інформації сприяє формуванню атмосфери довіри, зменшенню ризику напруги у спілкуванні та забезпечує недискримінаційний доступ громадян до всіх адміністративних процедур передбачених законодавством.

Ознаками гендерно чутливої мови під час надання публічних послуг є:

коректне та неупереджене спілкування з громадянами незалежно від їхньої статі;

викладення інструкцій, інформаційних матеріалів і роз'яснень щодо отримання послуг без відтворення дискримінаційних або стереотипних уявлень про жінок і чоловіків;

відсутність під час взаємодії з громадянами жартів, коментарів чи оцінок, що містять гендерні стереотипи;

нейтральні формулювання під час перевірки документів без припущень щодо ролей, можливостей чи поведінки осіб залежно від їхньої статі;

коректні форми звернення до жінок і чоловіків без припущень і стереотипів під час здійснення прикордонного контролю, оформлення міграційних документів та реалізації заходів із забезпечення громадської безпеки.

5. Взаємодія з медіа. Гендерно чутлива мова в медіа забезпечує рівне представлення жінок і чоловіків, які проходять службу або працюють в органах системи МВС, у публічному просторі, сприяє уникненню віктимізації постраждалих осіб, формуванню об'єктивного та недискримінаційного висвітлення суспільно значущих подій, а також впливає на сприйняття громадянами таких подій, зокрема на уявлення про ролі жінок і чоловіків у суспільстві.

Взаємодія з медіа охоплює публічні коментарі представників органів системи МВС, офіційні повідомлення в медіа та інформаційні матеріали, розміщені на верифікованих офіційних цифрових ресурсах.

Ознаки гендерно чутливої мови під час взаємодії з медіа охоплюють:

використання формулювань, що забезпечують рівну представленість та представлення жінок і чоловіків серед державних службовців, поліцейських, військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту;

уникнення інформаційних матеріалів, що містять гендерні стереотипи або дискримінаційні висловлювання;

недопущення висловлювань, що містять звинувачення або стигматизацію постраждалих осіб через їх стать, вік, сімейний стан тощо;

недопущення повідомлень, що можуть створювати уявлення про стереотипну поведінку жінок або чоловіків під час вчинення ними окремих видів правопорушень;

уникнення використання стереотипних образів жінок під час привітань, зосередження виключно на їх професіоналізмі та службових здобутках, а не на зовнішності чи сімейному статусі;

уникнення формулювань, що відображають участь жінок у правоохоронній діяльності або у військовій службі як виняток або незвичайне явище.

Інформаційні матеріали рекомендовано готувати з використанням спрощеної мови.

Під час підготовки інформаційних матеріалів іноземними мовами для іноземців та осіб без громадянства рекомендується застосовувати гендерно нейтральні конструкції з урахуванням норм відповідної мови.

## **V. Приклади гендерно чутливих і нечутливих висловів**

Гендерно чутливі фрази відображають реалізацію принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вербальній комунікації. Гендерно нечутливі фрази створюють викривлене або одностороннє представлення жінок і чоловіків у суспільних відносинах. Для кращого практичного застосування гендерно чутливої мови у службовій діяльності доцільно розглянути приклади фраз, що можуть використовуватися в службовій комунікації. Порівняння гендерно чутливих і гендерно нечутливих фраз дозволяє продемонструвати, як відповідні вислови можуть впливати на зміст повідомлення та сприйняття інформації аудиторією.

### **1. Про розподіл службових завдань.**

*Неправильно:* «Це складне та відповідальне завдання, тому доручимо його досвідченим чоловікам».

*Обґрунтування:* ця фраза закріплює гендерний стереотип, ніби важка робота під силу тільки чоловікам; вона обмежує рівні можливості у колективі. Складні завдання не мають статевої приналежності.

*Правильно:* «Це складне та відповідальне завдання буде доручено працівникам/цям, які мають відповідний досвід та компетентність». У цьому

варіанті не йдеться про стать виконавців, а наголошується на професійних якостях, що узгоджується з принципом гендерно-нейтральної мови.

## 2. Про професійний відбір.

*Неправильно:* «Жінкам важко нести військову службу та служити в поліції».

*Обґрунтування:* ця фраза узагальнює професійні можливості осіб залежно від статі та формує уявлення про обмежені спроможності жінок у секторі безпеки та оборони. Перешкоди для проходження служби можуть мати як чоловіки, так і жінки, проте відповідна фраза демонструє невидимість труднощів чоловіків, акцентуючи увагу лише на бар'єрах для жінок, тим самим роблячи їх слабкішими порівняно із чоловіками. Неправильно вказувати на стать при відборі фахівців.

*Правильно:* «Служба в поліції та військова служба може бути однаково успішною як для жінок, так і для чоловіків за умови відповідності професійним, фізичним і психологічним вимогам».

## 3. Про спілкування керівника та підлеглого.

*Неправильно:* «Ти ж чоловік, не потрібно так емоційно реагувати на зауваження».

*Обґрунтування:* таке формулювання є поширеною маніпуляцією та формою психологічного утиску. Ця фраза відтворює стереотип про те, що чоловіки не повинні проявляти емоції, переводячи обговорення із службових питань у площину оцінки особистих якостей.

*Правильно:* «Емоції не можуть впливати на оцінку роботи працівника. Давайте обговоримо зауваження по суті».

## 4. Про кар'єрне зростання.

*Неправильно:* «Жінці у твоєму віці час думати про сім'ю, а не про кар'єру».

*Обґрунтування:* таке формулювання є стереотипною думкою про те, що для жінки професійний розвиток менш важливий, ніж її сімейні обов'язки. Це може принижувати її професійні амбіції та службові досягнення, тим самим демотивувати жінку у професійному розвитку.

*Правильно:* «Професійний розвиток працівників, як чоловіків так і жінок, визначається їх професійними досягненнями, компетентністю та результатами роботи, а не статтю, віком чи сімейним станом».

## 5. Про відпустки по догляду за дитиною.

*Неправильно:* «Чоловіки справляються з доглядом за дітьми гірше, ніж жінки, тому відпустку по догляду за дитиною краще оформлювати матері».

*Обґрунтування:* це висловлювання ґрунтується на гендерному стереотипі, що догляд за дитиною є обов'язком жінки, а чоловіки менш здатні виконувати

батьківські обов'язки. Воно знецінює роль батька у вихованні дитини, може впливати на реалізацію чоловіками своїх трудових прав і формує упереджене ставлення до працівників залежно від статі.

*Правильно:* «Рішення про те, хто скористається відпусткою по догляду за дитиною, ухвалює сім'я. Право на таку відпустку не залежить від статі, а здатність піклуватися про дитину не визначається статтю».

#### 6. Про спілкування з громадянами.

*Неправильно:* «Зараз прийде дівчинка поліцейська і зафіксує Ваші свідчення».

*Обґрунтування:* ця фраза відображає зменшувальне та фамільярне ставлення, яке знижує професійний статус працівниці поліції, знецінює її службову роль та формує зневажливе ставлення до жінок у правоохоронних органах

*Правильно:* «Зараз до вас підійде поліцейська та зафіксує Ваші свідчення».

#### 7. Про спілкування з постраждалими.

*Неправильно:* «Опишіть, будь ласка, що сталося. Можливо, Ви спровокували вчинення сексуальних домагань щодо Вас відвертим одягом та зовнішнім виглядом».

*Обґрунтування:* таке формулювання перекладає відповідальність за вчинення сексуальних домагань з правопорушника на постраждалу особу, створюючи хибне уявлення про те, що причиною правопорушення є поведінка або зовнішній вигляд постраждалої особи.

*Правильно:* «Опишіть, будь ласка, що сталося. Нам важливо об'єктивно встановити всі обставини події».

#### 8. Про спілкування з постраждалими (постраждалий чоловік).

*Неправильно:* «Чоловіки зазвичай не звертаються з такими заявами. Ви що, Петре, не могли себе захистити?».

*Обґрунтування:* створюється утиск та віктимізація постраждалої особи, відтворюючи стереотип, що чоловіки не можуть бути постраждалими від деяких правопорушень, наприклад сексуальних домагань чи домашнього насильства.

*Правильно:* «Петре, ми зареєстрували Ваше звернення. Його буде розглянуто у встановленому законом порядку».

#### 9. Про евакуацію населення.

*Неправильно:* «Спочатку евакуюємо жінок, бо вони слабкі й безпорадні».

*Обґрунтування:* така фраза вказує на стереотипне уявлення щодо жінок та знижує ефективність процедур евакуації, яка має ґрунтуватися на попередньому аналізі потреб різних категорій населення (дітей, осіб з

інвалідністю, осіб літнього віку), а не суб'єктивними уявленнями про представників різної статі.

*Правильно:* «Евакуація проводиться відповідно до процедур, з урахуванням потреб осіб, які потребують допомоги».

10. Про спілкування із заявниками та отримувачами послуг.

*Неправильно:* «Заявник повинен подати документи особисто». «Шановний користувачу, Ваш документ готовий до видачі».

*Обґрунтування:* таке звернення у своєму змісті наголошує на тому, що заявником може бути лише особа чоловічої статі, при цьому заявниці залишаються поза увагою за вмовчанням.

*Правильно:* «Особа, яка звертається за послугою, подає документи особисто», «Ваш документ готовий до видачі».

11. Про усні доручення та розпорядження.

*Неправильно:* «Призначити відповідального співробітника, а жінки нехай допомагають у підготовці матеріалів».

*Обґрунтування:* формулювання відтворює стереотип про другорядну роль жінок, знецінює їх професійний внесок.

*Правильно:* «Призначити відповідальну особу із числа працівників підрозділу. При цьому за підготовку матеріалів визначити особу, яка має більше досвіду у цій сфері».

12. Про звітування та доповіді.

*Неправильно:* «У заході взяли участь 25 працівників, серед них були й жінки».

*Обґрунтування:* формулювання знецінює участь жінок, не відображає їх рівноправний внесок.

*Правильно:* «У заході взяли участь 25 працівників, з яких 12 чоловіків та 13 жінок».

## **VI. Типові помилки під час гендерно чутливого спілкування**

Під час професійної та особистої взаємодії трапляються ненавмисні помилки, які не мають на меті образити особу чи порушити її права, але можуть бути сприйняті як знецінення, упереджене ставлення чи опосередкована дискримінація. Відповідні помилки частіше виникають не через бажання образити, а через відтворення усталених шаблонних фраз, які відображають гендерні стереотипи про роль жінок і чоловіків. Саме тому працівникам органів системи МВС необхідно вміти розпізнавати типові помилки та перешкоди в комунікації.

1. *Типова помилка в разі привітання із святом.* Наприклад, привітання із Міжнародним днем боротьби за права жінок (8 березня) з побажаннями

«жіночого щастя», «вічної краси» чи «весняного натхнення». Навіть за наявності позитивного наміру таке привітання може сприйматися як підміна справжньої сутності свята, його історії та причин виникнення. Воно також може знецінювати професійні й соціальні досягнення жінок, не відображати їх рівноправної ролі та відводити їм другорядне місце в суспільному житті.

Схожою помилкою є наголошення на «чарівності», «красі» чи «ніжності» у привітаннях із професійними святами, наприклад із Днем захисників і захисниць України (1 жовтня). Унаслідок цього увага зміщується з професійної ролі жінок, їх внеску та досягнень при проходженні військової служби на стереотипні жіночі риси.

Під час використання гендерно чутливої мови у службовому спілкуванні доцільно наголошувати на професійних якостях, дотриманні службових стандартів, героїзмі та відданості службі Українському народові. Це дає змогу підкреслити рівнозначний внесок жінок у виконання службових завдань, зокрема бойових, пов'язаних із ризиком для життя.

*2. Типова помилка в разі підкреслення незвичності та унікальності залучення жінок до певних професій.* Наприклад, жінки на військовій службі, служба жінок у поліції та жінки на службі цивільного захисту. Акцент на цьому подає участь жінок у секторі безпеки та оборони як виняток із норми, створює враження, що сама належність до жіночої статі є винятковою характеристикою, а також видимість певного бар'єру, який можуть подолати лише деякі жінки.

*3. Типовою є помилка використання порівняння із жінкою як способу приниження.* У колективах, де історично переважали чоловіки, таке порівняння нерідко пов'язують із фізичною чи моральною слабкістю або меншою здатністю виконувати службові завдання. Попри те, що такі висловлювання спрямовані на приниження чоловіка, вони одночасно знецінюють жінок, відтворюючи гендерні стереотипи та дискримінаційні уявлення щодо обох статей.

*4. Типовою є помилка використання за замовчуванням винятково слів чоловічого роду.* У публічних комунікаціях часто для спрощення та універсальності ігнорують жіночий рід, використовуючи тільки чоловічий, навіть коли йдеться про змішану групу осіб, до складу яких входять одночасно і жінки, і чоловіки. Через використання таких універсальних конструкцій наявність жінок лишається непоміченою, а роль чоловіків сприймається як базова. Для більш збалансованого представлення рекомендується наголошувати на участі, як чоловіків, так і жінок. Наприклад, замість «поліцейські», коли йдеться про змішану групу, краще вживати фрази «працівники та працівниці поліції», що відразу демонструє присутність та значущість представників обох статей. Коли говоримо про конкретну особу, яка займає посаду, рекомендується вживання етикетної форми звертання із

словами «пані» або «пан» перед назвою посади: «пані директор», «пані заступник міністра», «пан посол».

5. *Типова помилка щодо використання недоречної компліментарної та фамільярної лексики у службовому спілкуванні.* Під час спілкування між керівником і підлеглими, або колег старшого віку з молодшими є поширеним використання слів «дівчинка», «хлопчик», надмірне акцентування на чужій зовнішності в компліментарному стилі або навпаки у зневажливому. Це негативно впливає на моральний і психологічний стан колег та підлеглих. Такий стиль зазвичай використовується з метою демонстрації домінантного становища. Краще уникати подібних формулювань у службовому та неслужбовому спілкуванні з колегами. Навіть якщо лексика може виглядати доброзичливою, гендерно нечутливі коментарі можуть бути небажаними та дискомфортними для людини, яка їх отримує.

6. *Типовою помилкою є автоматичне ототожнення суб'єктів правопорушень із чоловіками.* Стереотипні формулювання, де чоловіки подаються як єдині можливі правопорушники, а жінки – виключно як постраждалі, створюють хибне уявлення про осіб, які могли бути учасниками злочинів. Такий підхід ускладнює належне реагування у випадках, коли правопорушниками є жінки, а постраждалими – чоловіки, оскільки впливає на оцінку ризиків, збір та аналіз доказів, планування подальших процесуальних дій і комунікацію. За замовчуванням, без встановлення фактичних обставин справи, об'єктивність суджень підміняється припущеннями, які ґрунтуються на загальноприйнятій поведінці.

7. *Типовою помилкою є стереотипне зображення чоловіків виключно як сильних і стриманих, а жінок – переважно як емоційних та турботливих.* У публічних комунікаціях, коли висвітлюють жінок, стереотипно приписують їм характеристики, що охоплюють турботу та піклування, у тому числі і при наданні допомоги дітям. Чоловіки ж переважно виконують роль «надійного захисника». Наслідком цього є ризик викривлення сприйняття як чоловіків, так і жінок на військовій службі, серед рятувальників чи в лавах поліції. Це безпосередньо може впливати, як на комунікацію з постраждалими, так і на безпосереднє виконання службових обов'язків жінками і чоловіками на службі.

## **VIII. Висновок**

1. Ці Методичні рекомендації сприятимуть формуванню гендерно чутливого та недискримінаційного середовища, що враховує практичну реалізацію національних та міжнародних стандартів у сфері формування та реалізації єдиної державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

2. Імплементація цих Методичних рекомендацій важлива для фахівців з комунікації, оскільки сприяє формуванню позитивного образу органів системи МВС; для керівників – оскільки сприяє налагодженню сприятливих професійних відносин у колективі; для працівників – оскільки сприяє ефективнішій комунікації з постраждалими, свідками та громадянами, що є отримувачами публічних послуг.

3. Гендерно чутлива мова є природним наслідком розвитку суспільства, зміни соціальних ролей жінок і чоловіків, оновлення стандартів вербальної комунікації. Для працівників органів системи МВС Методичні рекомендації можуть використовуватися в межах розбудови та вдосконалення власної організаційної культури, покращення внутрішньої та зовнішньої взаємодії.

4. Перевагами гендерно чутливої мови є уникнення прихованих упереджень, підвищення рівня культури спілкування між керівниками та підлеглими, об'єктивне сприйняття інформації та налагодження діалогу в службовому та неформальному спілкуванні.

5. Застосування цих Методичних рекомендацій у повсякденній діяльності дозволить забезпечити сучасну, професійну та етичну комунікацію працівників органів системи МВС та підвищить видимість внеску жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони на засадах рівності.

---

## **Нормативно-правові акти, що регулюють діяльність органів системи МВС**

### **1. Законодавчі та підзаконні нормативно-правові акти України**

Конституція України від 28 червня 1996 року;

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року № 2866-IV;

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06 вересня 2012 року № 5207-VI;

Закон України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII;

Закон України «Про медіа» від 13 грудня 2022 року № 2849-IX;

Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року № 551-XIV;

Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII;

Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» від 05 березня 2009 року № 1068-VI;

постанова Кабінету Міністрів України від 18 лютого 2026 року № 226 «Про затвердження Порядку реагування на випадки дискримінації за ознакою статі»;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 року № 214-р Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року та плану заходів з його виконання;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки»;

розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 листопада 2023 року № 1046-р «Про схвалення рекомендацій щодо викладення інформації суб'єктами владних повноважень у форматах, що забезпечують доступність її сприйняття»;

наказ Міністерства соціальної політики від 07 лютого 2020 року № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»;

наказ Національного агентства з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158 «Про затвердження загальних правилах етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування»;

наказ Міністерства оборони України від 13 квітня 2024 року № 236 «Про затвердження Методичних рекомендацій з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України».

## **2. Міжнародні акти**

Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;

Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбі із цими явищами (Стамбульська конвенція);

Конвенція Міжнародної організації праці № 190 щодо викорінення насильства та домагань у сфері праці;

Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, м. Пекін;

Рекомендації CM/Rec(2019)1 Комітету міністрів Ради Європи щодо запобігання сексизму та боротьби з ним;

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 року;

Директива 2000/78 Європейського Союзу про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;

Директива об'єднаного стратегічного командування НАТО 040-001 «Інтеграція гендерної перспективи в командну структуру НАТО») від 20 жовтня 2021 року;

Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, затверджена Комітетом міністрів Ради Європи 06 березня 2024 року;

Договір про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС) та Амстердамський договір (Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) and the Treaty of Amsterdam) Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), Treaty of Amsterdam;

Директива (ЄС) 2024/1385 Європейського Парламенту та Ради про боротьбу з насильством щодо жінок та домашнім насильством (Directive (EU) 2024/1385 of the European Parliament and of the Council on combating violence against women and domestic violence) Directive (EU) 2024/1385;

Рекомендація CM/Rec(2019)1 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо запобігання сексизму та боротьби з ним (Council of Europe Recommendation CM/Rec(2019)1 of the Committee of Ministers to Member States on preventing and combating sexism) Council of Europe Recommendation CM/Rec(2019)1;

Стратегія гендерної рівності Європейської Комісії на 2026–2030 роки (European Commission Gender Equality Strategy 2026–2030) EU Gender Equality Strategy 2026–2030.

### **3. Корисні посилання**

Посібник НАТО з гендерно чутливої мови (PO(2020)0156);

Рекомендації з використання гендерно чутливої мови, ООН Жінки;

Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, рекомендації з використання гендерно чутливої мови;

Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Національної поліції України;

Політика гендерної рівності в медійному контексті;

Порадник для гендерних радників та радниць;

Глосарій з гендерно чутливого відновлення, (О.А. Дунебабіна, 2025);

Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності;

Керівні принципи використання мови як рушійної сили рівності та інклюзивності, розроблені Структурою ООН жінки (UN Women – Guidelines for the Use of Language as a Driver of Equality and Inclusivity) [unwomen\\_gendermainstreaminglanguage\\_eng.pdf](#);

Слова мають значення: підтримка гендерної рівності через мову та комунікацію (Words Matter: Supporting Gender Equality through Language and Communication) Words Matter: Supporting Gender Equality through Language and Communication;

Керівні принципи Ради Європи щодо інклюзивного мовного забезпечення (2024) (Council of Europe Inclusive Language Guidelines (2024) Council of Europe Inclusive Language Guidelines;

Посібник з гендерно-чутливого лідерства (Gender-Responsive Leadership Handbook) FBA – Gender-Responsive Leader's Handbook;

Керівні принципи Європейського парламенту щодо гендерно-нейтральної мови (European Parliament Guidelines on Gender-Neutral Language) European Parliament Guidelines on Gender-Neutral Language.

---

Додаток 2 Чек-лист до Методичних рекомендацій щодо використання гендерно чутливої мови в органах системи МВС

**Форма  
самооцінювання щодо визначення рівня використання  
гендерно чутливої мови**

| Питання                                                                                                                                                                  | Так | Ні |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|
| 1. Чи використовуєте Ви фемінітиви під час службового спілкування?                                                                                                       |     |    |
| 2. Чи підкреслюєте Ви під час згадування змішаної групи осіб присутність жінок і чоловіків?                                                                              |     |    |
| 3. Чи уникаєте Ви згадок про вік, сімейний стан, зовнішність, інші особисті ознаки під час службового спілкування?                                                       |     |    |
| 4. Чи уникаєте Ви використання пестливих і фамільярних форм звертання під час особистого спілкування?                                                                    |     |    |
| 5. Чи уникаєте Ви жартів, які відтворюють стереотипні уявлення про жінок і чоловіків?                                                                                    |     |    |
| 6. Чи зосереджуєтеся Ви під час привітань із професійними святами виключно на професіоналізмі та досягненнях жінок і чоловіків?                                          |     |    |
| 7. Чи уникаєте Ви формулювань, які подають участь жінок у певних професіях як виняток, а чоловіків – як норму?                                                           |     |    |
| 8. Чи уникаєте Ви формулювань, у яких чоловіки відображаються виключно як правопорушники, а жінки – як постраждалі?                                                      |     |    |
| 9. Чи уникаєте Ви пов'язування професійних характеристик особи з її статтю?                                                                                              |     |    |
| 10. Чи уникаєте Ви формулювань, що нав'язують очікувану поведінку жінок або чоловіків залежно від їхньої статі?                                                          |     |    |
| 11. Чи дотримано гендерного балансу в інформаційних плакатах, фотоматеріалах, інфографіці та іншому візуальному контенті, що використовується в місцях прийому громадян? |     |    |

**Примітка:** шкала визначення рівня використання гендерно чутливої мови:

від 0 до 3 «так» – низький рівень, який потребує додаткового вивчення питання використання гендерно чутливої мови у внутрішніх та зовнішніх комунікаціях;

від 4 до 7 «так» – середній рівень, який охоплює застосування лише частини правил використання гендерно чутливої мови, та потребує підвищення обізнаності у цій сфері;

від 8 до 11 «так» – високий рівень, який відображає належне використання гендерно чутливої мови у внутрішніх та зовнішніх комунікаціях.