

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра адміністративного, господарського права та фінансово-економічної
безпеки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

зі спеціальності 081 «Право»

**Тема: «Адміністративно-правовий механізм забезпечення
гендерної рівності у секторі безпеки і оборони»**

Завідувач кафедри _____ д.ю.н. Гаруст Ю.В.
(підпис)

Керівник проекту _____ д. ю. н., професор Куліш А. М.
(підпис)

Виконавець
студент групи Юм-61 _____ Левченко В. В.
(підпис)

Суми 2020

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ 1. <u>НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ</u>	14
1.1. Міжнародний досвід та українські реалії залучення жінок до збройних сил. Нормативно-правове регулювання статусу жінки-військовослужбовця в Україні.....	14
1.2. Роль і місце жінки в Державній прикордонній службі України: нормативне регулювання та основні напрямки політики гендерної рівності	22
1.3. Теоретичні засади та нормативно-правові гарантії забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ	28
РОЗДІЛ 2. <u>ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ</u>	37
2.1. Соціально-побутові аспекти та гендерні стереотипи, які визначають становище жінки-військовослужбовця в Україні.....	37
2.2. Сучасні тенденції щодо реалізації державної політики з питань гендерної рівності в Державній прикордонній службі України	47
2.3. Практичні аспекти протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ.....	54
РОЗДІЛ 3. <u>ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ</u>	62
3.1. Шляхи ліквідації гендерної дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Збройних силах України.....	62
3.2. Способи та методи протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в Державній прикордонній службі України	71

3.3. Заходи, необхідні для реалізації гендерної рівності та збільшення кількості жінок в органах Міністерства внутрішніх справ.....	76
ВИСНОВКИ	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

АТО – Антитерористична операція

ДПСУ - Державна прикордонна служба України

ДСНС – Державна служба з надзвичайних ситуацій

ЄСПЛ - Європейський суд з прав людини

ЗМІ – засоби масової інформації

ЗСУ - Збройні сили України

МАЖП - Міжнародної асоціації жінок-поліцейських

МВС – Міністерство внутрішніх справ

НГУ – Національна гвардія України

НПУ – Національна поліція України

ОБСЄ - Організація з безпеки і співробітництва в Європі

ООН - Організація Об'єднаних Націй

США – Сполучені Штати Америки

УАППО - Українська асоціація представниць правоохоронних органів

ЦОВВ – Центральні органи виконавчої влади

ВСТУП

На сьогоднішній день в усіх розвинутих країнах, в тому числі і в Україні, питання визначення гендерних ролей у суспільстві, протидія дискримінації та утвердження рівності статей знаходиться на стадії активного обговорення, вивчення та утвердження. Суперечки про роль жінки в суспільстві, її призначення та соціальне становище існували у всі часи, і зараз не втрачають актуальності.

Не є винятком і визначення ролі та місця жінки у секторі безпеки і оборони. При цьому, питання про можливість проходження жінками військової служби у всі часи було одним з найбільш гострих та остаточно невизначених. Століттями жінки поступово завойовували своє право перебувати в лавах збройних захисників своєї країни, проте донині ця роль міцно закріплена в суспільній свідомості як традиційно чоловіча. Жінки розглядаються в якості тих, хто потребує захисту, в той час як чоловікам відводиться роль захисників, активних суб'єктів військових дій. Суспільство традиційно малює нам образ чоловіка зі зброєю в руках і жінки, яка або виконує на фронті обслуговуючу функцію (наприклад, медичний працівник, кухар), або чекає чоловіка вдома.

Але навіть сьогодні в українському суспільстві існує інша реальність, незрозуміла для тих, хто не мав можливості бути її учасником або реальним спостерігачем. Мова йде про десятки тисяч жінок, які на сьогоднішній день проходять службу та працюють у секторі безпеки і оборони. І це явище давно не рідкісне в сучасних реаліях. Представниці прекрасної статі займають найрізноманітніші посади та мають різні звання, чому сприяє і політика держави в напрямку інтеграції жінок до лав військовослужбовців та правоохоронців, протидії гендерній дискримінації та сексизму.

Йдучи на військову службу чи роботу в правоохоронних органах, жінка стикається з безліччю різноманітних проявів гендерної нерівності та дискримінації, починаючи від юридичних аспектів (недоступність деяких

військових посад для жінок), закінчуючи непристосованими соціально-побутовими умовами. Це пов'язано з тим, що традиційно постать жінки асоціюється із домашнім затишком, безпекою та тендітністю, а ті, хто все-таки вирішили обрати «нежіночу» професію, неодноразово відчували на собі осуд оточуючих та були змушені відповідати на незручні питання про те, як вони зважилися залишити вдома дітей та обрати службу, або чи не заважає кар'єра будувати особисте життя та чи схвалюють інші члени сім'ї їх вибір на користь роботи. Всі ці обставини змушують жінку почуватися «не в своїй тарілці», зайвою або навіть винною, постійно виправдовуватись та пояснювати мотиви вибору професії.

Вказану тему не можна назвати належним чином вивченою та всебічно дослідженою, проте останнім часом в цій сфері спостерігається позитивна динаміка, про що свідчать дослідження таких науковців, як Н.Клименко, О. Дяченко, В. Алещенко, А. Квіт, Г. Гриценко, Т. Марценюк, а також перше в Україні масштабне соціологічне дослідження «Невидимий Батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО, яке дало можливість поглянути на становище жінок-військовослужбовців з різних ракурсів та в різних сферах.

Метою роботи є дослідження адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. Відповідно до поставленої мети, в роботі вирішуються такі завдання:

- охарактеризувати нормативно-правове регулювання та теоретичні аспекти забезпечення гендерної політики у секторі безпеки і оборони;
- дослідити практичні аспекти забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації у секторі безпеки і оборони;
- визначити проблеми та переваги для жінок в секторі безпеки й оборони України;
- проаналізувати результати соціологічного дослідження «Невидимий батальйон» як найпершого масштабного дослідження у даній сфері та

можливості у сфері ліквідації гендерної нерівності у Збройних силах України;

- запропонувати шляхи удосконалення механізмів протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони.

Об'єктом дослідження є суспільні відосини, які реалізуються між суб'єктами в процесі проходження військової служби або роботи у правоохоронних органах.

Предметом дослідження є адміністративно-правовий механізм забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони.

В процесі дослідження використовувалися такі методи, як спостереження (оскільки деякі явища, описані в процесі роботи, ми можемо спостерігати в повсякденному житті), метод порівняння (для визначення спільних і відмінних рис гендерної політики в окремих інститутах сектору безпеки і оборони), метод аналізу наукових праць та номативно правових актів, в яких висвітлені питання, які розглядаються в магістерській роботі, метод узагальнення (для узагальнення ідей науковців, які безпосередньо вивчали проблематику забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони) а також інші загальноправові та спеціальні методи.

Результати, що відображають наукову новизну, полягають у такому:

уперше: запропоновано розробити кодекс поведінки або статут з питань забезпечення гендерної рівності та розроблено його загальну структуру; запропоновано проведення внутрішнього аудиту територіальних управлінь Державної прикордонної служби на предмет дотримання законодавства з питань гендерної рівності та визначено його основні напрямки; сформовано ряд пропозицій з удосконалення роботи кадрових служб сектору безпеки і оборони;

удосконалено: методичні підходи до визначення стану дотримання прав жінок та забезпечення гендерної рівності в збройних силах та правоохоронних органах;

Набули подальшого розвитку: - дослідження стану нормативно-правового врегулювання рівності статей в секторі безпеки і оборони; підходи до вирішення проблем та посилення інтеграції гендерної концепції у сектор безпеки та оборони.

Результати наукового пошуку викладені у статті, а окремі важливі для концептуальні положення викладались також під час участі в конференції і були видані як тези за матеріалами науково-практичних конференцій.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел, що складається з 93 позицій.

РОЗДІЛ 1

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

1.1. Міжнародний досвід та українські реалії залучення жінок до збройних сил. Нормативно-правове регулювання статусу жінки-військовослужбовця в Україні

Відповідно до даних ОБСЄ, жінки недостатньо представлені в військах, міністерствах оборони та органах контролю за військовими. В зв'язку з цим виникає необхідність проведення соціологічних досліджень та впровадження політики держави, спрямованої на інтеграцію жінок у військову службу. У більшості випадків це викликає велику кількість проблем: соціальних, побутових, юридичних та моральних [18].

Питання соціальної справедливості вирішуються насамперед на законодавчому рівні. Резолюцією 1325 Ради безпеки ООН (2000 рік) підкреслюється важливість зміни бачення ролі жінок не тільки як жертв конфліктів, але і як учасниць їх вирішення і миротворчої діяльності нарівні з чоловіками. Дослідники визнають символічну значимість і фактичну користь цього документа для переформатування гендерної нерівності в світі.

Серед перших кроків до інтеграції жінок в НАТО також були розвиток політики рівних можливостей, боротьба з дискримінацією і домаганнями. Ще в 1961 році жінки старші офіцери НАТО організували конференцію для обговорення ситуації з інтеграцією жінок в збройні сили союзників. У 1976 році був створений Комітет з питань жінок у збройних

силах НАТО. У 2009 році він був перейменований в Комітет НАТО з гендерних питань [58].

Однак зараз все більше країн спрямовують свою політику на надання рівних прав і можливостей для побудови військової кар'єри для обох статей.

Близько 20 країн, причому більшість з них належить до західного світу, дозволили жінкам займати в армії будь-які посади, в тому числі і безпосередньо брати участь в бойових діях. А в деяких з них цей процес був запущений вже досить давно. В арміях різних країн-членів НАТО жінки вже давно обіймають найвищі керівні посади.

Канада, Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Норвегія, Польща, Румунія, Іспанія, Нідерланди та Швеція – всі вони є країнами, в яких жінки можуть безпосередньо брати участь в боях. Такі ж правила існують в Еритреї та Ізраїлі. Крім того Південна Корея, Сінгапур, Литва і Естонія також допускають жінок до бойових військових професій [31].

З 2016 року жінки отримали можливість служити в армії США безпосередньо в бойових підрозділах. Рішення дозволити жінкам брати участь в бойових діях стало останнім кроком у скасуванні обмежень, що існували в збройних силах. Цей процес тривав більше трьох років. В результаті, для жінок в армії з'являться близько 220 тисяч нових посад.

Як і Сполучені Штати, Австралія майже десять років тому зняла всі бар'єри для жінок, які бажають служити в передових частинах збройних формувань, за умови, що їх фізична форма відповідає висунутим вимогам. У 2011 році міністр оборони Австралії заявив про те, що останні сім відсотків посад, закритих для жінок, включаючи спеціальні війська, піхоту та артилерію, будуть для них відкриті.

Цей процес буде проходив за ретельно розробленим п'ятирічним планом, багато в чому це пов'язано з низкою соціальних стереотипів та поширення сексизму у військових частинах. В результаті жінки в даний час складають більше 10 відсотків усіх австралійських розгорнутих збройних сил.

Прикладом активної участі жінок у військовій службі є Канада. У 1989 році Канада відкрила для жінок всі бойові спеціальності за винятком підводних човнів. Втім, у 2000 році для жінок було скасовано і це обмеження. Три роки по тому перша жінка була призначена капітаном канадського бойового корабля, а інша жінка стала першим заступником командира бойового підрозділу.

Приблизно 15 відсотків канадських збройних сил на даний час складають жінки, в той час як в бойових частинах служить два відсотки жінок. У 2006 році Канада втратила свою першу жінку-солдата, передового артилерійського спостерігача, в бою з силами Талібану [12].

Ще більш популярною серед жінок військова служба є в Данії та Франції. З 1988 року Данія проводила політику «тотального входження», яка почалася відразу за підсумками проведених в 1985 році «бойових випробувань», в яких вивчалися можливості жінок битися на передовій. За даними датського міністерства оборони дослідження показало, що жінки проявили себе в наземних бойових завданнях точно також як і чоловіки. Хоча всі військові посади відкриті для жінок, вимоги до фізичної підготовки досі не дають їм можливості приєднатися до сил спеціальних операцій цієї країни.

Щодо Франції, жінки становлять майже одну п'яту французьких військових і можуть займати всі посади, за винятком служби на підводних човнах і в жандармерії по боротьбі з заворушеннями. Хоча їм і дозволено служити в лінійній піхоті, однак більшість не бажають робити вибір на її користь. Як результат, жінки становлять лише 1,7 відсотка цих підрозділів.

У 2001 році Німеччина дозволила служити в бойових підрозділах жінкам, різко збільшивши комплектування таких частин представницями «слабкої статі». Кількість жінок в німецькій армії в даний час в три рази більше ніж в 2001 році. На сьогоднішній день значна кількість жінок проходять службу в бойових підрозділах [92].

Аналізуючи становище в Новій Зеландії, в 2001 році після прийняття відповідного закону жінкам дозволили служити у всіх бойових підрозділах, включаючи піхоту, бронетанкові війська і артилерію. Через 4 роки в доповіді говорилося про те, що цей закон допоміг поліпшити соціальну атмосферу в суспільстві щодо того, що жінки були оцінені нарівні з чоловіками, але інтеграція жінок в бойові порядки вимагає обдуманих і узгоджених зусиль. У доповіді британського міністерства оборони зроблений висновок про те, що успіхи в залученні і вербуванні жінок в ці сфери.

Варто також згадати, що у 1985 році Норвегія стала першою країною в НАТО, що дозволила служити жінкам на всіх бойових посадах, включаючи підводні човни. Норвезькі жінки також підлягають призову в разі загальної мобілізації [22].

Проте всі показники б'є Ізраїль – 34% загальної чисельності армії цієї країни є саме жінки. У 1985 році ізраїльська армія почала закликати жінок в бойові підрозділи і через 20 років жінки служили в артилерійських підрозділах, розвідці і протиповітряних військах. В Ізраїлі жінки зобов'язані, як і чоловіки, пройти обов'язкову строкову службу, але вони в загальному служать лише два роки, на відміну від чоловіків, які служать три роки.

І хоча тема жінок, яким доводиться служити в ізраїльських військах, неодноразово обговорювалася в світовому співтоваристві, самі ізраїльтянки не сприймають армійську службу як проблему, для них це, скоріше, є відмінною можливістю освоїти якусь спеціальність та отримати більше можливостей для подальшої побудови кар'єри.

Вперше жінкам видали зброю і відправили воювати ще під час Війни за Незалежність в Палестині в 1948 році. В час, коли країні гостро не вистачало бійців, представницям прекрасної статі і довелося служити на одному рівні з чоловіками [31].

Узагальнюючі міжнародний досвід інтеграції жінок у військову службу, стає очевидним, що часто, незважаючи на відсутність офіційно встановлених на законодавчому рівні перешкод та відсутності формальних

бар'єрів часто існує «стеля», вище якої жінка не може піднятися по кар'єрних сходах. Більшість країн Європи давно визнали необхідність утвердження гендерної рівності в усіх сферах життя, в тому числі щодо військової служби. На шляху до побудови правової та соціальної держави з європейськими цінностями України має визнати заходи для забезпечення гендерної рівності одним із важливих напрямків політики держави.

Питання інтеграції жінок у військову службу на сьогодні є дуже актуальним та все частіше стає темою різних дискусій та обговорень як у правовому, так і в соціальному полі.

В Україні на національному рівні гендерна рівність законодавчо гарантовано насамперед Конституцією, Кодексом законів про праці, а також окремим законом «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та іншими нормативними актами. Однак питання про те, яка ситуація склалася з гендерною політикою в армії (в тому числі в ході військових дій), в дійсності залишається маловивченим.

Варто зазначити, що динаміка є однозначно позитивною, оскільки кількість жінок-військовослужбовиць за останні роки збільшилася в 15 разів. Станом на вересень 2019 року, відповідно до інформації Генерального управління персоналу, близько 27 000 жінок проходить військову службу, з них майже 1000 – старші офіцери. Для порівняння, у 2018 році службу у Збройних силах України проходило 24, 9 тисяч жінок, у 2017 році – понад 23 тисячі, тоді як у 2008 році це були лише 1800 жінок [50].

Українські жінки нарівні з чоловіками брали участь у протестах за часів Майдану (2013-2014), причому у всіх видах протестної діяльності, включаючи парамілітарну. Готовність до фізичного опору збройним опонентам (спецпідрозділам міліції) і відповідна самоорганізація в малі групи у час Майдану зруйнувала стереотипне уявлення про жінок як про слабких і залежних істот, які потребують захисту з боку чоловіків. Згодом жінки також приєдналися до участі в антитерористичній операції на Донбасі.

Досвід участі в протестах та подальшої волонтерської діяльності переріс в досвід участі в бойових діях.

Принципи організації української армії, що успадкували безліч радянських рис, відводять жінкам другорядні, непрестижні ролі, що частково закріплено у відповідних нормативних документах. Проте до 2014 року, поки українська армія (за винятком міжнародних миротворчих місій) не брала участі в бойових діях, така дискримінація не викликала зацікавлення у громадськості. Тільки з початком в 2014 році бойових дії жінки змусили звернути увагу на відповідні проблеми, заговоривши про ризики та підстави дискримінації [53].

Донедавна єдиним нормативним актом, яким здійснювалося регулювання даного питання, був Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [65].

Відповідно до вищезгаданого закону, будь-яка дискримінація за ознакою статі забороняється. Жодних норм, які б регулювали саме особливості правового статусу жінки-військовослужбовця вищезгаданий нормативний акт не містить [65, ст. 6].

Важливим кроком в даному напрямку був Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 27.05.2014 № 337. На даний час нормативний документ вже втратив чинність, проте, на час його прийняття, це було важливим кроком на шляху до інтеграції жінок у військову службу, оскільки визначив конкретний перелік посад, які можуть обіймати жінки-військовослужбовці. Даний документ декілька разів переглядався, і сам перелік значною мірою поступово розширювався. В результаті чого зараз діє Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад

вищезазначених військовослужбовців» від 13.12.2018 № 627, який надає жінкам досить широкі перспективи для побудови військової кар'єри. Це дало можливість жінкам відкрито служити в українській армії і розвідницями, і снайперками, і командирами бойових машин [76].

Наступною сходинкою в боротьбі за гендерну рівність в армії стало прийняття 6 вересня 2018 року Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях», який закріпив рівність прав чоловіків та жінок під час проходження військової служби [63].

Раніше в Статуті внутрішньої служби значилося, що військовослужбовці-жінки, як правило, не призначаються до складу добового наряду. Закон встановлює нові правила, згідно з якими «військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з дотриманням законодавства з питань охорони материнства і дитинства». Таке формулювання пояснили дотриманням ст. 24 Конституції, згідно з якою рівність прав жінок і чоловіків забезпечується, зокрема, зі створенням умов, що дозволяють поєднувати працю з материнством, а також з наданням оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [87].

У закон про військову службу ввели норму, згідно з якою жінки виконують військові обов'язки на рівних засадах з чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством про охорону материнства і дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття за контрактом і призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військових обов'язків в запасі і дотримання правил військового обліку.

Закон прибирає згадки про обмеження віку служби для жінок тільки до 40 років – як за призовом, так і за контрактом. Замість цього, як і чоловікам, дозволяється служити до граничного віку перебування на

військовій службі (а це до 45 років для рядових і сержантів і до 60 років для військовослужбовців вищого офіцерського складу) [62].

Раніше військовозобов'язаних жінок зараховували в запас другого розряду без урахування присвоєних їм військових звань, внаслідок чого всіх жінок переводили у відставку в одному віці. Крім того, граничний вік перебування жінок в запасі – 50 років, а чоловіків – 65 років. Тому жінки були позбавлені можливості отримувати нові військові звання, а в подальшому – отримувати потенційно більш високу пенсію. Закон прибирає відповідні обмеження для жінок. За новими правилами від проходження зборів звільняються не всі жінки, як раніше, а тільки вагітні.

З початку антитерористичної операції на Донбасі статус учасника бойових дій отримали 9916 жінок, а 166 удостоїлися державних нагород. Даний факт є свідченням того, що роль жінки-військовослужбовця в Збройних силах України стає все більш важливою, а боротьба з гендерною нерівністю дає досить позитивні результати. З 2019 року скасовані обмеження щодо прийняття осіб жіночої статі на навчання до вищих військових навчальних закладів та військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти. В результаті, починаючи з вересня цього року, кількість жінок, які навчаються у вищих військових навчальних закладах та військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, складає 8 % від загальної чисельності всіх зарахованих на навчання [53].

Дослідивши нормативно-правові основи статусу жінки-військовослужбовця, стає очевидним, що за останні роки в Україні було прийнято ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на захист прав жінок, та здійснено заходи щодо усунення перешкод для активної та повноцінної участі жінок у діяльності війська, що сприятиме формуванню гендерно збалансованих Збройних Сил України.. В результаті ми маємо ситуацію, коли жінки мають можливість отримати вищу освіти за військовими спеціальностями та вступити на військову службу для подальшого просування кар'єрними сходами. Поряд з цим серед перешкод є

соціальні та побутові фактори, адже попри всі вищевказані заходи для подолання гендерної нерівності, представниці прекрасної статі досі часто стикаються з дискримінацією під час проходження військової служби.

1.2. Роль і місце жінки в Державній прикордонній службі України: нормативне регулювання та основні напрямки політики гендерної рівності

За останні роки Україна зробила важливі кроки в контексті запровадження політики гендерної рівності в усі сфери суспільного життя, у тому числі в сферу охорони державного кордону. Так, на виконання Резолюції Ради Безпеки Організації Об'єднаних Націй № 1325 “Жінки, мир, безпека” та наступних резолюцій, зосереджених на порядку денному, Україна прийняла перший в історії держави Національний план щодо виконання Резолюції РБ ООН № 1325 (на період 2016–2020 рр.) з метою сприяння інтеграції програми жінок, миру та безпеки в процесі реформ, відновлення та світобудування [23].

За оцінкою гендерного впливу сектору безпеки і оборони України в рамках глобального проекту структури ООН Жінки за підтримки Уряду України Державну прикордонну службу України (ДПСУ) визнано однією з кращих серед п'яти відомств сектору безпеки та оборони України у системі запровадження принципу рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків. Позитивним фактором є прогрес ДПСУ у сфері підбору персоналу, утримання та заохочення більше 11 тисяч жінок-військовослужбовців, а також обіймання ними високих посад. У кабінках паспортного контролю 60–70 % працівників – жінки [23].

Для порівняння, Міністерство внутрішніх справ Франції звітує про зростання внутрішньої фемінізації, а саме 33 % жінок працює у Головній інспекції Національної поліції, 29 % – у Головному управлінні внутрішньої

безпеки, 28 % – у префектурі поліції Парижу, 27 % – у Центральному управлінні громадської безпеки. Проте, згідно з дослідженням рівності чоловіків і жінок під час набору на навчання/службу та розподілу керівних посад, яке провів Синдикат комісарів Національної поліції у Франції, у відомстві немає жодної жінки на посаді керівника оперативного рівня. Незважаючи на те, що французьки мають право працювати у правоохоронних структурах, лише у 1972 році вони змогли стати інспекторами поліції, а у 1974 році – комісарами [31].

Національна політика Румунії включає гендерні питання до норм повсякденного життя усіх, без виключення, суб'єктів сектору безпеки і оборони. Від 12,7 % жінок виконують свої професійні обов'язки на різних посадах, у тому числі і керівних, у Прикордонній поліції Румунії. Особливо фемінізованими є психологічні відділи чи не у кожному Територіальному інспектораті Прикордонної поліції Румунії [60].

Особливістю гендерної політики в Україні є те що вона у порівнянні з країнами Західної, Центральної Європи набула розвитку відносно нещодавно. Це поняття на даний момент постало досить чітко, що обумовлено процесами, які відбуваються в політичному, економічному, соціальному житті України, пов'язаними з демократизацією суспільства не тільки у побуті, але й у владних державоутворювальних структурах, у тому числі і Державній прикордонній службі України. Особливістю є те, що гендерна політика впроваджується у зіставленні із завданнями, покладеними на державну структуру, які є функціями держави, та із законодавчими актами України. На фоні цього гендерна політика має сприяти збалансованій участі жінок і чоловіків військовослужбовців (службовців) у забезпеченні рівних можливостей прийняття рішень, що сприятимуть формуванню нової ролі жінки у даній сфері, а відтак, гендерній рівності.

Незважаючи на такі специфічні фактори правоохоронної діяльності як висока стресогенність, чітка субординація, сувора регламентація індивідуальної поведінки, служба на рівні з чоловіками-

військовослужбовцями підвищує рівень самооцінки жінок, стимулює їх подальшу професіоналізацію, надає досить широкі можливості для самореалізації [88].

У 2017 році Державна прикордонна служба України була частиною оцінки гендерного впливу сектору безпеки і оборони України, яка проводилася в межах глобального проекту структури ООН Жінки за ініціативи Уряду України (Офісу Віце-прем'єр-міністра України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції). До оцінки увійшли п'ять відомств сектору безпеки і оборони України: Міністерство оборони та Генеральний штаб Збройних Сил України, Міністерство внутрішніх справ, а також Державна прикордонна служба, Національна гвардія та Національна поліція (у складі Міністерства внутрішніх справ). Оцінка показала, що в ДПСУ закладено основу для подальших зусиль, спрямованих на просування гендерної рівності, а саму службу визнано однією з кращих у системі запровадження принципу рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків. Також відмічено найсуттєвіший прогрес у сфері підбору персоналу та відсутність будь-яких обмежень щодо комплектування, призначення на посади і кар'єрного зростання військовослужбовців-жінок [58].

З аналізу чинного законодавства, у тому числі й підзаконних нормативно-правових актів, випливає, що в Україні наявні проблеми щодо встановлення рівних права для жінок і чоловіків під час проходження ними військової служби. Законодавство суттєво обмежує залучення жінок до виконання певних завдань, їхню участь у бойових діях, можливість обіймати певні посади. Так, ще зовсім недавно частина перша та друга статті 20 Закону України “Про військовий обов'язок і військову службу” містила дискримінаційну норма, відповідно до якої контракт на проходження військової служби може укласти жінка у віці від 18 до 40 років. Варто зазначити, що такого обмеження для чоловіків не існувало.

Аналіз розподілу гендерних позицій у професійній групі військовослужбовців ДПС України, що традиційно належать до категорії

“чоловічих професій”, виявив необхідність гендерного підходу до дослідження військової професіоналізації, оскільки військовослужбовці ДПС України – це не лише чоловіки, але й жінки.

Так, за даними, оприлюдненими Міністерством оборони України, у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють майже 50 тисяч жінок-військовослужбовців, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу. Зокрема, у лавах Державної прикордонної служби України проходить службу близько 5 000 жінок-військовослужбовців [49].

Порівняльний гендерний аналіз військової професіоналізації жінок в ДПС України дозволяє виділити деякі особливості цього процесу.

Дослідження практики гендерного спілкування показало, що характеристики самореалізації жінок-військовослужбовців складні і суперечливі. У них виділяються як позитивні, так і негативні чинники.

Характерні позитивні психологічні особливості жінок, які необхідно використовувати для підвищення ефективності їх діяльності з охорони державного кордону – це увага, виваженість особистісних оцінок у професійному спілкуванні, довірливість, вміння йти на компроміси, емоційність у спілкуванні, відкритість, здатність інтегрувати в собі кращі риси найближчого оточення, вміння швидко адаптуватися до умов військової служби, не губитися в складних життєвих і професіональних ситуаціях, зібраність, стійкість, здатність у разі потреби бути рішучими і безкомпромісними, прагнення до справедливості. Досвід свідчить, що присутність жінок-військовослужбовців облагороджує взаємини у військовому колективі, часто стимулює його соціальну і професійну активність [46].

Однак, як показує військово-педагогічна практика, особливості жіночої психіки накладають серйозний відбиток на взаємини в колективах з вираженою фемінізованістю. Підвищена емоційна чутливість жінок-військовослужбовців, прагнення до справедливості розподілу службового

навантаження, боротьба з фаворитизмом в таких підрозділах часто стають причиною невиправданих конфліктів на ґрунті з'ясування “жіночих” проблем. Сімейні проблеми у жінок-військовослужбовців, як правило, також відображаються на ефективності службової діяльності, частіше ніж у випадках з чоловіками.

Слід зазначити, що поведінка жінок-військовослужбовців досить автономна, однак при цьому багато що залежить від ситуації, настрою і самопочуття.

Як показали гендерні дослідження останніх років, слід використовувати інтуїцію жінок і здатність передчувати. За даними кандидата педагогічних наук І. А. Воронова, що займається психологічною підготовкою жінок-космонавтів, вроджену здатність передбачати події за рахунок своєї вираженої природної інтуїції мають не більше 20 % людей на землі, при цьому 80 % з них – жінки. І. А. Воронов в ході своїх досліджень визначив, що цю якість можна розвивати, надаючи їй необхідну професійну спрямованість. Як показали дослідження, до такого навчання здатні лише 15 % чоловіків [34].

Оскільки військово-професійне виховання жінок-військовослужбовців має виражену прикладну спрямованість, технології педагогічного впливу, з одного боку, визначаються загальними завданнями військової служби, а з другого - спеціалізацією конкретної типологічної групи військовослужбовців-жінок.

Оскільки більшість жінок приходять в колективи прикордонників вже сформованими особистостями, завдання їх виховання полягає в тому, щоб звести до мінімуму вплив суб'єктивних факторів і їх проблемних особливостей з точки зору інтересів служби. В організації педагогічного процесу під час професійного виховання жінок-військовослужбовців перевагу необхідно надавати технологіям педагогічної взаємодії в системі суб'єкт-суб'єктних стосунків офіцерів і підлеглих, а не методам прямого педагогічного впливу на них [33].

Так, пріоритетною метою гендерного підходу у вищій освіті, зокрема у вищій військовій освіті, є створення умов щодо формування гуманних гендерних стереотипів майбутніх фахівців, руйнування негативних гендерних стереотипів, формування відповідного рівня свідомості, побудова гуманних міжособистісних взаємин тощо. Отже, гендерний підхід в освітньому процесі Національної академії Державної прикордонної служби України покликаний корегувати впливи усталених в українському соціумі гендерних стереотипів та забезпечувати комфортні умови для розвитку гармонійної особистості майбутнього офіцера-прикордонника [25].

Одним з основних напрямів діяльності органів управління Державної прикордонної служби України є робота з персоналом, що передбачає реалізацію комплексу культурних, інформаційних, правових, психолого-педагогічних та інших заходів. Ці заходи покликані забезпечити високий рівень морально-психологічної готовності персоналу Державної прикордонної служби України до виконання оперативно-службових завдань за будь-яких умов обстановки. У системі роботи з персоналом прикордонного відомства здійснюється реалізація ключових положень гендерної демократії [25].

Основними гендерними аспектами, які мають місце у кадровій роботі ДПСУ, є такі:

- зняття соціальних стереотипів і фільтрів (перешкод) у системі взаємовідносин між військовослужбовцями служби;
- розширення світогляду військовослужбовців щодо основ гендерної політики; відображення у структурі персоналу гендерної стратифікації; подолання гендерної асиметрії по відношенню до жінок (забезпечення достатньої представленості жінок);
- забезпечення гендерного аспекту комунікації тощо.

Загалом, в основі реалізації гендерних аспектів у роботі з персоналом ДПСУ основна увага спрямована на соціальний характер роботи та допомогу

в ефективній соціалізації військовослужбовців, що є безперервною протягом усього життя.

Таким чином, гендерні аспекти роботи з персоналом ДПСУ покликані допомогти усім військовослужбовцям відчувати себе комфортно під час виконання професійної та повсякденної діяльності та вирішувати усі проблеми, пов'язані з особистою самоідентифікацією.

Отже, метою гендерної політики у Державній прикордонній службі України є корекція впливів гендерних стереотипів на користь вияву та усестороннього розвитку здібностей особистості.

1.3. Теоретичні засади та нормативно-правові гарантії забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ

На сьогодні державна політика України спрямована на досягнення рівності статей у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від вікової чи статевої ознаки, соціальних чи політичних чинників.

Створення державою дієвих механізмів у досягненні рівності статей та ефективне управління гендерними процесами з боку органів державної влади сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить гармонічний економічний та соціальний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності. Наша держава прийняла Цілі Сталого Розвитку, приєдналася до Пекінської Декларації та Платформи Дій на 4-й Світовій Конференції Жінок (1995) та ратифікувала ключові договори з прав людини, включно з Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1980), та її Факультативний Протокол. Уряд затвердив національний план дій із виконання Конвенції. Підписана у 2014

році Угода про Асоціацію між Україною та ЄС зобов'язує до гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків у сферах працевлаштування, освіти, навчання, економіки, у суспільстві та прийнятті рішень. Гендерна Рівність закріплено в Конституції України. Затверджена Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року спрямована на укріплення інституційних механізмів забезпечення гендерної рівності з комплексним підходом до подолання інституційних обмежень у сфері гендерної рівності. Законодавча база України щодо гендерної рівності містить також Стратегію та План Дій у сфері прав людини, прийняті 2015 року, метою яких є гарантування рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Прийняття Урядом Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 (2016 та 2018 – оновлена версія) є важливим кроком у напрямі реалізації повістки «Жінки, Мир, Безпека» в Україні [72].

Зрештою, у 2017 році Україна внесла правки до законодавства щодо попередження домашнього насильства, криміналізувавши цей злочин, що відповідає положенням Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), яка досі не була ратифікована [85].

Міністерство внутрішніх справ, Національна гвардія та центральні органи виконавчої влади, діяльність яких спрямовуються та координуються Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ, підтримують усі державні та міжнародні ідеї та програми, що сприятимуть утвердженню інституційного механізму реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони.

Задля об'єднання зусиль щодо розширення прав та можливостей жінок, а також реалізації всіх вищезазначених зобов'язань та виконання завдань, належних до компетенції МВС, НГУ та ЦОВВ, Міністерство внутрішніх справ України одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з

виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [72].

Зазначеним планом було затверджено систему моніторингу та оцінки Плану заходів МВС, а також затверджено методичні рекомендації щодо виконання Плану МВС.

За результатами дворічного виконання Національного плану Уряд України прийняв рішення про внесення змін до Національного плану дій 1325, оскільки під час реалізації Плану виникла необхідність у:

- розширенні кола виконавців Плану дій,
- вжитті заходів щодо покращення інфраструктурних та матеріальнотехнічних умов для служби жінок,
- посиленні складової, що стосується протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;
- розробленні спецкурсів та навчально-методичних матеріалів з гендерних проблем освіти в надзвичайних ситуаціях,
- розширенні комплексу заходів щодо проведення навчань для суб'єктів виконання національного Плану дій. 05 вересня 2018 року Уряд України прийняв оновлений Національний план дій 1325 «Жінки, мир, безпека» [40].

З урахуванням цього у квітні 2019 року Міністерство внутрішніх справ розробило новий План, в якому значну увагу приділено питанням протидії сексуальному насильству та насильству, пов'язаному з конфліктом. Серед іншого, оновлено систему моніторингу та оцінки виконання Плану заходів [48].

У Міністерстві внутрішніх справ України для комплексного впровадження гендерної політики, системної та ефективної координації всіх органів системи МВС активно провадиться робота щодо розбудови інституційного механізму:

1. На виконання статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливості жінок і чоловіків» наразі у ЦОВВ призначені

уповноважені особи - координатори з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі.

2. Задля секторальної взаємодії поступово здійснюється розбудова мережі гендерних радників. В апараті МВС призначено радницю Міністра з гендерних питань. Ця посада є першою штатною офіційною посадою серед інших міністерств. Зрештою, на цей час радники з гендерних питань призначені (на громадських засадах) і в органах системи МВС – ДПСУ, НГУ, НПУ, ДСНС. 3. У закладах вищої освіти та навчальних центрах органів системи МВС також ведеться активна робота щодо розбудови мережі гендерних радників задля методичного та наукового спрямування політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітній процес навчальних закладів сектору безпеки. Наразі в 6 із 7 закладах вищої освіти, що перебувають у сфері управління МВС, призначено радників з гендерних питань, котрим МВС надає методичну та практичну підтримку в реалізації діяльності.

4. В апараті Міністерства внутрішніх справ України, Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній міграційній службі України створено відповідальні структурні підрозділи з гендерних питань, що спрощує координацію та взаємодію між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики та чинить позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання покладених на органи завдань.

5. За дорученням Міністра внутрішніх справ до функціональних обов'язків керівників підрозділів усіх рівнів в апараті, органах, закладах, установах, що належать до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, внесено положення щодо забезпечення керівниками принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Це є потужним інструментом посилення прав та можливостей жінок і чоловіків в органах системи МВС та забезпечення сприяння поєднанню ними сімейних та професійних обов'язків [40].

Таким чином органам системи МВС вдалося посилити роль жінок в інституціях сектору безпеки шляхом унесення змін до нормативно-правових документів та зменшити бар'єри для участі жінок в усіх сферах діяльності сектору безпеки:

1. У 2017 році було відкрито понад 450 посад, на які раніше жінки навіть не могли претендувати, тому сьогодні в системі органів МВС маємо жінку – водолаза, жінку – керівника кінологічної служби, жінку – хіміка, першу жінку – генерала Національної поліції.

2. З урахуванням фізіологічних властивостей урівняно нормативи для вступу дівчат та хлопців до закладів вищої освіти сектору безпеки.

3. З 2018 року жінкам надано право брати участь у кваліфікаційних іспитах на право носіння Берета з відзнакою в Національній гвардії України, що раніше було заборонено.

4. Службові розслідування в Національній гвардії України, що є військовим формуванням, проводяться із залученням фахівців з питань гендерної інтеграції органів військового управління задля уникнення дискримінації за ознакою статі.

5. З початку 2018 року в Міністерстві внутрішніх справ гендерний аспект інтегровано до процесу збору кадрової статистики, з огляду на що запроваджено збір статистичних даних органів системи МВС з розподілом за статтю. На постійній основі здійснюється аналіз зібраних даних, який дає змогу відслідковувати тенденції серед працівників органів системи МВС та застосовувати необхідні заходи щодо поліпшення кар'єрних можливостей жінок [40].

Проаналізувавши останні два роки впровадження гендерної політики, можна побачити позитивну динаміку збільшення кількості жінок в Національній поліції України та Національній гвардії на понад 1 %, у Державній службі з надзвичайних ситуацій – на 5 %.

Так само позитивна динаміка спостерігається в збільшенні кількості жінок на керівних посадах: у Національній поліції – понад 4 %, у Державній

міграційній службі – на 2 %, у Національній гвардії України – на 1,5 %, Державній прикордонній службі України та Державній міграційній службі України – на 3 % [25,26,48,52,].

Міністерство внутрішніх справ, співпрацюючи з науковцями закладів вищої освіти МВС та представниками партнерських організацій, здійснює ґрунтовний науковий аналіз питань, які стосуються жінок, миру та безпеки. Науковий підхід до проблеми дає можливість визначити глибинні аспекти реалізації політики та зрозуміти, яким чином результати цих досліджень мають бути інтегровані в стратегічні заходи щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у МВС, НГУ та ЦООВ, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ.

За результатами Оцінки гендерного впливу на сектор безпеки та оборони України, яку 2017 році структура ООН «Жінки в Україні» провела спільно з Віце-прем'єр-міністром України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції дискусією щодо ролі чоловіків, їх обов'язків та потенціалу в упровадженні гендерної рівності в секторі оборони, в межах усталених панівних ролей, моделей поведінки чоловіків. У зв'язку з цим Міністерство внутрішніх справ України за підтримки Офісу ООН «Жінки в Україні» 2018 року розпочало дослідження проблематики «Щодо розуміння маскулінності в секторі безпеки України». Варто зазначити, що це дослідження є першим в Україні і вперше проводиться в секторі безпеки [3].

Крім визначення процесу формування чоловічої ідентичності під тиском суспільства, зазначене дослідження необхідне для виявлення впливу збройного конфлікту на сході України на сектор безпеки і оборони, що визначено одним із головних завдань Національного плану 1325 [3].

Варто зауважити, що дослідження проводяться за унікальною методологією. Міжнародне дослідження за темою «Чоловіки та гендерна рівність» (International Men and Gender Equality Study, IMAGES), наприклад, здійснюється за співпраці з міжнародною неурядовою організацією

PROMUNDO, що є світовим лідером у впровадженні гендерної справедливості та запобіганні насильству відносно жінок та дівчат шляхом залучення чоловіків і хлопців до партнерства з жінками та дівчатами [44].

У 2019 році було проведено опитування майже 1500 працівників Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Національної поліції України, розподілених на три групи:

- працівники сектору безпеки, які на цей час проходять службу в зоні проведення ООС (опитування проводять у Донецькій та Луганській областях);

- працівники сектору безпеки, які брали участь в ООС та нині проходять службу в мирній зоні (опитування проводять по всіх регіонах України);

- працівники, які проходять службу в секторі безпеки, але ніколи не проходили службу в зоні конфлікту (на Сході України) (опитування проводять приблизно в трьох – п'яти регіонах, з охопленням північних, південних, західних регіонів України, крім Донецької та Луганської областей) [48].

Результати дослідження надалі використовуватимуть для інтегрування гендерних аспектів у процес реформування сектору безпеки та оборони, посилення прихильності та підзвітності на рівні керівництва, підвищення потенціалу та компетентності працівників щодо реалізації принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків, усунення перешкод до впровадження гендерної рівності та поліпшення умов служби жінок у зазначеному секторі [48].

Важливим для сектору безпеки є аналіз речового та інфраструктурного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України, оскільки часто жінки зазнають дискримінаційного впливу в зазначених питаннях і найважливішим є створення необхідних умов для комфортного проходження служби всіма без винятку працівниками органів системи МВС.

З огляду на те, що сексуальні домагання на робочому місці є чутливою темою і водночас латентною проблемою як публічних, так і приватних організацій, а притягнення до відповідальності не закріплено законодавчо, за ініціативи гендерного підрозділу МВС проведено наукове дослідження за темою «Законодавче врегулювання протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у секторі безпеки» [40].

У результаті аналізу відповідей респондентів з'ясувалося, що понад 30 % опитаних не змогли підтвердити відсутність гендерної нерівності в їхньому органі; більше ніж 22 % респондентів не змогли підтвердити відсутність ризику для працівників їхнього органу ситуацій, коли керівництво робило зауваження, пов'язане зі статевою приналежністю. Шість респондентів підтвердили, що були об'єктом сексуального домагання на робочому місці, серед них двоє чоловіків і чотири жінки. Дослідження свідчить про необхідність ужиття додаткових заходів, зокрема й на законодавчому рівні, щодо протидії дискримінації за ознакою статі. [40].

Паралельно з цим процесом МВС здійснює аналіз дисциплінарних статутів військовослужбовців та поліцейських і працює над розробленням Інструкції щодо реагування на випадки вчинення сексуальних домагань на робочому місці [75].

Сектор безпеки повинен мати законні механізми впливу на осіб, які вчиняють такі правопорушення, а особа, яка постраждала від таких дій, має отримати захист.

Для забезпечення системного підходу в упровадженні гендерної тематики в навчальні програми закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони, а також відповідності їх змісту міжнародним нормам та стандартам щодо гендерної рівності під патронатом Уряду України започатковано проект «Впровадження гендерного компоненту в заклади вищої освіти» із комплексного інтегрування гендерної складової у навчальні програми закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони.

У проєкті беруть участь десять закладів вищої освіти сектору безпеки та оборони, шість із них готують фахівців для подальшої роботи в секторі безпеки.

Пілотний проєкт складається з трьох етапів:

1. Оцінка інституційного механізму закладів вищої освіти до врахування гендерних компонентів.
2. Оцінка стану гендерного інтегрування у закладах вищої освіти.
3. Визначення можливостей і надання рекомендацій [48].

Сьогодні продовжується третій етап вищезгаданого проєкту. Науково-педагогічний склад ЗВО сектору безпеки і оборони завершує розроблення методичних рекомендацій, які в подальшому слугуватимуть дорожньою картою для всіх інших закладів освіти [48].

Збільшення репрезентації жінок в органах Міністерства внутрішніх справ є невід'ємною складовою процесу трансформації суспільства загалом і полягає в поглибленні ролі впливу жінок у секторі безпеки й розширенні їх можливостей щодо реалізації професійного потенціалу на всіх рівнях.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

2.1. Соціально-побутові аспекти та гендерні стереотипи, які визначають становище жінки-військовослужбовця в Україні

Можливість реалізації жінок у будь-якій сфері суспільного життя на сьогоднішній день не викликає жодних сумнівів. Навіть Збройні Сили України, які завжди вважалися малодоступним та консервативним інститутом, зараз на проходять службу і працюють у Збройних силах України 22,3 % жінок від загальної чисельності особового складу. Міністерство оборони України веде активну роз'яснювальну роботу та проводить велику кількість соціальних досліджень з метою аналізу становища жінок у війську та розробки механізмів їх інтеграції [15, 30].

Збільшення кількості жінок, які обирають військові професії, зумовлена багатьма чинниками, оскільки мотивація та причини такого вибору є досить різними.

Більшість жінок-військовослужбовців обирають даний вид діяльності з економічних причин, оскільки в Україні грошове забезпечення військовослужбовців в порівнянні з можливостями заробітку на цивільних посадах є досить високим. Дані обставини також підкріплюються високим рівнем безробіття серед населення. Варто зазначити, що можливість знайти роботу з задовільним рівнем заробітку тісно переплітається з наявністю вищої освіти та досвіду роботи, тоді як служба за контрактом часто не передбачає якихось спеціальних вимог щодо освіти та досвіду роботи військових. Більше того, військова служба може надати жінкам можливості

щодо отримання освіти та подальшої реалізації після звільнення з військової служби [39].

Таким чином жінка, обираючи військову кар'єру, розраховує отримати певні соціальні гарантії, стабільне та задовільне грошове забезпечення, речове та медичне забезпечення, а також всі права та соціальні пільги, встановлені законодавством (наприклад гарантована оплачувана відпустка).

Поширеною причиною вступу жінок на військову службу є прагнення влаштувати особисте життя та налагодити соціальні контакти, оскільки спільнота військових в усі часи відрізнялася згуртованістю, взаємоповагою та постійною взаємною підтримкою навіть після звільнення з військової служби.

Велика частина жінок, які обрали військову кар'єру, зробили свій вибір під впливом інших членів родини. В цьому випадку, йдучи шляхом батька-військовослужбовця, підтримуючи сімейні традиції, жінка вважає цей шлях умовно перевіреним та знайомим.

Багато жінок, йдучи на військову службу, мають на меті збудувати кар'єру та отримати визнання як професіонала, оскільки в даній сфері дійсно наявна можливість кар'єрного зросту, більше того, це відбувається «автоматично» залежно від кількості років, присвячених армії [12].

В даному контексті вагомий вплив має різного роду реклама та пропаганда, оскільки держава, закликаючи обрати військові професії та заключити контракт, використовує фото- та відеоматеріали із зображенням жінок у військовій формі та позиціонує їх як професіоналів своєї справи та створює образ успішної жінки-військовослужбовця. Часто на даному етапі держава забуває про необхідність створення сприятливих умов для служби жінок у війську.

Не на останньому місці серед причин обрання жінками військової служби є рівень пенсійного забезпечення, яке для військових є значно вищим

від середньостатистичного, та можливість піти на пенсію раніше за вислугою років [6].

Обирати військові професії жінок спонукають також і наявність соціальних пільг для ветеранів війни та учасників бойових дій.

Незважаючи на вищевказані причини та передумови обрання жінками військової кар'єри, більшість із них скептично ставляться до престижу військової професії, і майже половина не вірить у перспективу успішного просування по кар'єрних сходинках.

Як і в більшості країн світу, в Українському війську кількість чоловіків значно перевищує кількість жінок. Проте останнім часом причини, через які чоловіки мали переваги в побудові кар'єри та успішному проходженні служби, втрачають свою актуальність одночасно з активною боротьбою за гендерну рівність.

Фізична сила та витривалість на сьогодні не є ключовими елементами постаті військового, тому жінки-військовослужбовці все частіше опановуються бойові спеціальності, на перший погляд не властиві жінкам: льотчик, штурман, моряк, десантник, кулеметник, гранатометник, стрілець, планшетист, оператор та інші. Вони також реалізують себе в службі і на традиційно «жіночих» військових посадах юристів, медиків, зв'язківців, політологів, психологів, культурологів, фінансистів, перекладачів [7].

Враховуючи сучасні методи ведення війни та технічний прогрес, фізична сила стала далеко не найважливішою властивістю, яка характеризує гарного військового. Рівень автоматизації сучасного війська набагато вищий, ніж навіть 30 років тому. Жінкам частіше присутні риси, які зараз цінуються керівниками військових органів та формувань. Серед таких рис високий рівень відповідальності та працездатності, професіоналізм та внутрішня самодисципліна.

Присутність жінок у війську загалом позитивно впливає на моральну та психологічну атмосферу в колективі, змушуючи чоловіків проявляти стриманість та вищий рівень культури поведінки.

На сьогодні мова йде не лише про жінок-колег, а і про жінок-керівниць. Долаючи гендерну нерівність, жінки все частіше отримують керівні посади на військовій службі. Це пов'язано з тим, що рівень відповідальності у них часто буває вищим, ніж у чоловіків. До того ж, робота на деяких керівних посадах часто буває пов'язана зі звітністю та документами. Цей факт у більшості випадків є суттєвим мінусом для чоловіків-військових, чого неможна сказати про їх колег-жінок.

Головне – це ментальна готовність офіцерів-чоловіків до сприйняття і виконання рішень та команд, які віддає жінка-офіцер.

Підводячи підсумки, можна зробити висновок про те, що загальні тенденції розвитку держави знаходять відображення і у галузі військової служби, що є свідченням високого рівня європеїзації українського суспільства. Проте зростання чисельності жінок-військовослужбовців пов'язане не з престижністю даної професії, а з бажанням представниць прекрасної статі досягти економічної стабільності. Позитивним є те, що дана галузь не обділена увагою з боку держави, тому, імовірно, вже скоро жінки, які обирають військову кар'єру, зможуть реалізувати себе в професійному сенсі та отримати відповідні соціальні гарантії від держави.

Незважаючи на розширення спектру можливостей, пов'язаних з проходженням військової служби, існує також ряд обмежень, оскільки велика кількість керівних та бойових посад залишаються недоступними для жінки-військовослужбовця. Одночасно зі збільшенням кількості посад, які можуть зайняти жінки, наказами Міністерства оборони України, які регулюють військово-облікові посади для осіб сержантського і солдатського складу та військово-облікові спеціальності для осіб офіцерського складу (337-й та 42-й) встановлено велику кількість обмежень [25].

Незважаючи на зміни, які були внесені до 337 наказу, а саме перелік посад, на які можуть претендувати жінки-військові, був розширений десь на 100 позицій, велика кількість посад залишились недоступними.

Вищезгадані зміни до законодавства дали можливість оформити жінок на посади відповідно до тих обов'язків, які вони фактично виконують, а не кухарками та медичними сестрами, як було до того.

Жінки перебувають у гіршому становищі, в порівнянні з чоловіками. Це зумовлено тим, що кошти, які отримують військовослужбовці і які мають називаються грошовим забезпеченням, не є фіксованою заробітною платою чи окладом. Грошове забезпечення військовослужбовців складається з посадового окладу за військовим званням, щомісячних додаткових надбавок, доплат, винагород, які мають постійний характер, премій та одноразових виплат. Виходячи з цього, на розмір виплат впливає звання, посада та вислуга років. Отже жінка, яка фактично виконує певні функції, але офіційно вони не є її посадовими обов'язками, у будь-якому випадку отримує меншу винагороду за свою роботу. Варто зазначити, що Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях» від 06.09.2018 значно покращив ситуацію, проте незаперечним залишається той факт, що жінки, які роками були оформлені кухарками, позбавлені можливості отримувати грошове забезпечення на рівні з колегами-чоловіками, з якими служили «пліч-о-пліч». На сьогоднішній день неможливо назвати перелік посад, які залишаються недоступними для жінок, оскільки їх частина засекречені (до повного тексту наказу №42 та повного переліку допущені лише офіцери які мають доступ до державної таємниці). Це посади льотчиків, служба в морі на кораблях та на катерах, роботи з вибухонебезпечними предметами, водолазні роботи, пожежогасіння. Заборони в основному обумовлені тим, що посади є небезпечними для жінок та несуть певну небезпеку для захисту жінки як матері [19, 22].

Попри обмеження, для жінок-військових існують і деякі переваги. Поряд із боротьбою за рівні права для жінок, можна помітити певну

дискримінацію чоловіків як батьків. Прикладом цього є можливість жінки відмовитися від відрядження у зв'язку з наявністю дитини віком до 14 років. Чоловіки такого права не мають, тому на практиці маємо ситуацію, коли чоловік, який служить на однаковій посаді із жінкою та отримує таке ж грошове забезпечення, має дитину до 14 років, і таким чином піддається дискримінації [28].

Ще одним проявом дискримінації чоловіків –військовослужбовців є те, що зараз вони не можуть отримати відпустку до догляду за дитиною до трьох років (крім батьків, які виховують дітей без матері). Відповідно до Закону України «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» міститься норма про те, що тільки жінка-військова може отримати відпустку по догляду за дитиною в особливий період. Військовослужбовець-чоловік у відпустку по догляду за дитиною може піти лише в мирний час [28,п.10.1].

Перевагу над чоловіками мають і ті жінки-військові, які під час виконання службових обов'язків вчинили кримінальне правопорушення. Вони, на відміну від чоловіків, не відбувають покарання за військові злочини в дисциплінарному батальйоні, а за адміністративні – на гауптвахті.

Аналізуючи вищевикладене, можна зробити висновок про те, що боротися з дискримінацією у війську варто як зі сторони жінок, так і зі сторони чоловіків.

На сьогодні серед перспектив є створення системи спеціальних закладів для догляду за дітьми з відповідно високим рівнем турботи, що дасть можливість жінкам виконувати службові обов'язки. Наприклад, в Сполучених Штатах Америки поширена практика жінок-військовослужбовців залишати дитину в спеціальному закладі вже через два тижні після народження [6].

Таким чином мало просто надати жінкам рівні можливості з чоловіками стосовно зайняття військових посад, необхідно також розвивати державну політику в напрямку створення сприятливих умов для проходження

ними військової служби. В цій ситуації необхідно шукати шляхи для розвитку даного напрямку враховуючи наявні в державі ресурси. Як результат можна буде досягнути не лише збільшення кількості контрактів, укладених жінками зі Збройними Силами України, а й реалізацію жінок як фахівців військової служби та їх підтримку як матерів.

Свідченням того, що питання про місце і роль жінки у війську набуло значної актуальності та стало предметом багатьох дискусій, є представлені в 2016 році результати першого в Україні масштабного соціологічного дослідження про участь жінок на війні.

Саме завдяки масштабності та розголосу, який отримали результати дослідження «Невидимий Батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО, було розширено список посад військової служби, які можуть займати жінки. Серед досягнень проекту також є випуск документального фільму «Невидимий батальйон», фотовиставка в Міністерстві оборони України, у Верховній раді України та Представництві органу ООН-Жінки в Україні, присвячена жінкам-військовослужбовцям, та дослідження положення жінки в сфері оборони та забезпечення безпеки [15].

Велика кількість змін, внесених до нормативно-правових актів в 2016-2019 роках, та прийняття нових, які розширюють права і захищають інтереси жінок в даній сфері, також є наслідком розголосу та результатом проекту.

До досягнень проекту можна віднести і те, що в Україні з'явилися перші жінки-генерали – Людмила Шугалей и Оксана Хоменко.

Саме дослідження було проведено влітку – восени 2015 року в кілька етапів. Першочергово було проведено кабінетне дослідження гендерних аспектів присутності жінок в українській армії, що включає аналіз статистичних даних, аналіз інтеграції жінок до військових структур, огляд відповідного законодавства і т. д. Другим етапом був польовий, який включав результати 9 експертних інтерв'ю про гендерні аспекти інтеграції жінок в армію в Україні та ситуації з жінками в зоні бойових дій. Серед умов для відбору експертів були вказані наступні: як мінімум один рік досвіду

роботи в Збройних силах України (ЗСУ) або рік досвіду досліджень цієї теми, роботи в аналітиці з питань, що стосуються збройних сил в цілому та / або військового конфлікту; для журналістів - підготовка щонайменше 3-5 репортажів з виїздами в зону АТО. Також брався до уваги факт доступності експертів. Так, в деяких випадках експертам потрібно було отримати дозвіл для інтерв'ю.

Також було проведено етнографічне дослідження в зоні АТО, яке включало спостереження, напівструктуровані інтерв'ю з 42 жінками та 9 чоловіками, які брали участь в АТО в складі різних підрозділів – як офіційних, так і добровольчих (згодом майже всі ці підрозділи інституціоналізованої в структури ЗСУ або Міністерства внутрішніх справ України). Ще одне інтерв'ю взято у волонтерки добровільного сприяння армії. Вік учасників дослідження – від 20 до 47 років. Інтерв'ю проводилися українською та російською мовами, в залежності від бажання інформантів [15].

В ході дослідження були з'ясовані правові аспекти участі жінок в АТО, порядок гендерного поділу праці, специфіка побутових і медичних проблем, з якими стикаються жінки в ході військових дій. Крім цього, жінкам задавали питання про те, з яких причин вони опинилися на фронті, про юридичні та побутові аспекти служби та питання про взаємодію з чоловічим колективом. Респонденткам також були задані питання про те, як вони бачать перспективи розвитку ЗСУ, і взагалі про роль жінок в АТО, про їх мотивації до участі у військових діях, побажаннях і особистих планах після закінчення служби. Учасниці дослідження не тільки відповідали на ці питання, організовані в окремі блоки, а й могли самостійно розповісти про те, що для них важливо та розставити власні акценти.

Проект отримав назву «Невидимий батальйон», тому що в ньому зроблено акцент на неочевидності жіночого вкладу в діяльність бойового підрозділу. Можна відзначити два важливих її аспекти – юридичний і

інфраструктурний, саме дослідження в свою чергу складається з двох блоків – польової частини і кабінетної.

Юридична «невидимість» жінок-військовослужбовців полягала в тому, що багато військових професій для жінок було закрито (що було прописано в ряді документів), переважно це стосувалося тих позицій, де передбачається виконання власне бойових завдань – жінкам відводилися допоміжні ролі, виконання «репродуктивної» праці в рамках армійського механізму. Можливість займати командні посади, навіть невисокі, також викликала сумніви, в тому числі тому, що доступність вищої військової освіти теж неоднакова для чоловіків і жінок [15, с. 24].

Таким чином, жінкам, які захотіли брати безпосередню участь в бойових діях, якщо вони не потрапили під мобілізацію, доводилося або робити це неофіційно, або оформлятися на вільну і дозволену посаду, фактично при цьому виконуючи абсолютно іншу роботу. Цей аспект проблеми ми називаємо «юридична невидимість».

Таким чином широкий спектр пільг відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», безкоштовне санаторно-курортне лікування, 75-відсоткові знижки на комунальні послуги і багато інших відкривалися лише невеликій кількості жінок.

Для прикладу, в дослідженні взяли участь представники наступних «спеціальностей»: медик-евакуатор, оформлена як радіотелефонист, медик-начальник (фактично відсутньої) польовий лазні, гранатометчик-бухгалтер, заступник командира підрозділу-санінструктор і т. д.

Юридична «невидимість» природним чином пов'язана з «невидимістю» інфраструктурною, тому що якщо, згідно з документами, жінки не воюють, армійська інфраструктура також не приймає до уваги їх існування і їх специфічні проблеми. Тому проживати жінкам доводиться разом з чоловіками, а якісь окремі приміщення в ряді випадків облаштовуються самотійно. Жінки недостатньо забезпечені формою та взуттям в зв'язку з нестачею відповідних розмірів, крім того їх не

забезпечують засобами жіночої гігієни, гінекологічними послугами та специфічними препаратами. Все необхідне, таким чином, їм доводиться купувати самостійно, за рахунок сім'ї або добровільних пожертвувань [15, с. 26].

Крім того, предметами дослідження стали також відношення з чоловіками-колегами та перспективи боротьби за права жінок-військовослужбовців.

Дослідження показало загалом дружелюбне ставлення чоловіків, проте про повну ліквідацію дискримінації за гендерною ознакою та стереотипного мислення говорити ще дуже рано. Досі трапляються випадки, коли жінки стають жертвами сексуальної агресії та насилля. Також в багатьох випадках жінки-військові стають жертвами стереотипів, таких як «блондинка», «слабка стать», «жінкам не місце на війні». Хоча в даному випадку присутнє і доброзичливо-стереотипне ставлення, коли жінок надмірно опікають та захищають. Варто зазначити, що в багатьох випадках жінкам з плином часу вдається побороти прояви гендерної дискримінації та стереотипне мислення [15, с. 28].

Підводячи підсумки, можемо зробити висновок про те, що дослідження має важливий практичний досвід, адже у подальшому саме воно стало підґрунтям для розробки нових нормативних актів та законопроектів, які вирішують гендерну проблему в Збройних Силах України. Використовуючи жінок як механізм популяризації військової служби та пропаганди мобілізації, держава забуває про наступний етап – забезпечення належних правових, соціально-побутових та інфраструктурних умов для подальшого успішного проходження ними військової служби.

2.2. Сучасні тенденції щодо реалізації державної політики з питань гендерної рівності в Державній прикордонній службі України

У сучасних умовах однією з найскладніших проблем, яка постала й залишається на часі, є розбудова державного кордону, забезпечення його охорони, захисту та розвиток прикордонних структур. Ефективне застосування сил та засобів можливе на підставі сучасних наукових та практичних підходів. Одним з основних питань є дослідження питань щодо гендерного підходу в охороні державного кордону.

Державна прикордонна служба – один з лідерів реалізації принципу гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України. На сьогоднішній день 11 тисяч жінок працюють та проходять службу в Державній прикордонній службі України, з яких близько 11% – офіцери. Протягом минулого десятиліття значно підвищилася поінформованість про значення гендерного аспекта і ролі жінок, а також рівень уваги до цих питань. В Держприкордонслужбі, як і у багатьох інститутах сектору безпеки і оборони по всьому світу гендерний баланс значно змінився в кращу сторону. Жінки стали займати більш високі посади, були укріплені механізми зовнішнього і внутрішнього нагляду з метою боротьби з дискримінацією на гендерному ґрунті, утисками, експлуатацією та насильством. Завдяки цим заходам інститути сектору оборони стають більш інклюзивними і представницькими, а також більш здатними до виконання свого мандата в області сприяння гендерній рівності [25].

Як свідчать практика та наукові дослідження гендерного питання в даній сфері, жінки становлять значний резерв для поповнення рядів Державної прикордонної служби України, де військовослужбовці-жінки проходять службу за контрактом. При цьому їх психологічні характеристики в основному відповідають вимогам військової служби. За відгуками командирів військових частин і підрозділів саме військовослужбовці-жінки найбільш ретельно та старанно виконують свої службові обов'язки. Їх

присутність значно пом'якшує морально-психологічну атмосферу у військових колективах, змушує командирів і начальників бути більш стриманими та толерантними, а також значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовцями в самому колективі. Крім того, частка порушень військової дисципліни жінками є мінімальною [6].

Основними стратегіями досягнення гендерної рівності в рамках міжнародної, національної та інституційної політики є комплексний гендерний підхід і гендерний аналіз. У Державній прикордонній службі України відкриті усі посади рядового, сержантського і старшинського складу та усі напрями освітньої підготовки у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького для жінок і чоловіків.

Професійний шлях більшості прикордонників розпочинається з навчання. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького – це єдиний на теренах України навчальний заклад, який здійснює підготовку персоналу для прикордонного відомства – офіцерів нової формації з високим рівнем професійної компетенції. Крім професійної підготовки, значна увага приділяється і реалізації гендерної політики, яка є складовою соціальної політики України. У Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького в штат введено посаду помічника ректора (з гендерних питань). Ця унікальна в Україні практика дає змогу для відкриття платформи для відкритого спілкування та обміну досвідом в даній сфері, нарощування потенціалу жіночого лідерства та впровадження найкращих міжнародних практик з питань політики гендерної рівності. З цією метою 25 квітня 2018 року у закладі вищої освіти Державної прикордонної служби України проведено Міжнародну науково-практичну конференцію, на тему: «Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи». Метою конференції було обговорення актуальної проблематики щодо імплементації Резолюції ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека», зокрема реалізації гендерної політики в освітньому процесі у

секторі безпеки та оборони. Цей захід став черговим важливим кроком на шляху впровадження державної політики забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони, оскільки інноваційна діяльність у сфері забезпечення політики рівних прав і можливостей є неможливою без результативних наукових досліджень [25].

У ході конференції була проведена робота за наступними напрямками: гендерна рівність та рівні можливості, іноземний досвід, кращі передові практики, особливості реалізації гендерної політики в Україні щодо сектора безпеки і оборони та інтеграція гендеру в навчання в секторі безпеки і оборони України.

Те, що жінки відіграють важливу роль у науковій діяльності прикордонного відомства, наочно доводять статистичні дані. Так, жінки складають понад 30 % від усіх науковців-прикордонників. Над дисертаційними дослідженнями наразі працює майже 40 % жінок із загальної кількості здобувачів. Кожного року в ад'юнктурі Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького навчаються 1–2 жінки з числа офіцерів-прикордонників. Майже 25 % жінок-офіцерів з науковим ступенем поєднують свою наукову діяльність з практичною діяльністю в органах охорони державного кордону, як правило, на керівних посадах, упроваджуючи науковий підхід у свою повсякденну діяльність [7].

З метою ефективного впровадження забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відомством створено конкретний перелік заходів, що охоплюють усі аспекти виконання в межах компетенції завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, а також Національної програми під егідою Україна-НАТО. Зокрема, це створення та забезпечення умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також інформування суспільства про гендерні процеси, які відбуваються у відомстві.

Позитивними прикладами ефективного інтегрування гендерного компоненту у діяльність Державної прикордонної служби України є виконання статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків». В штаті Адміністрації Держприкордонслужби введено посаду помічника Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань, в органах Державної прикордонної служби України визначено позаштатних помічників начальників органів з гендерних питань [25].

В Державній прикордонній службі створено прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання персоналу. Зокрема, військовослужбовці, незалежно від статі, мають рівні права і можливості приймати участь в проекті «Нове обличчя керівного складу». Прийняття рішень щодо призначення військовослужбовців на керівні посади за вказаним проектом відбувається на засадах оцінювання рейтингу їх професійних здібностей.

При прийомі на службу обов'язковим є проходження базової підготовки в навчальних центрах ДПС України, що триває протягом шести місяців. Після чого жінки-військовослужбовці працюють не лише на офісній роботі, але й у пунктах пропуску, нарівні з чоловіками охороняють українські кордони [28].

Таким чином, можемо визначити недоліки, які властиві як всьому сектору безпеки, так і прикордонному відомству:

- 1) наявність “неформальних” причин відсутності кар'єрного росту жінок-військовослужбовців;
- 2) невелика кількість жінок-військовослужбовців, що перебувають на керівних посадах;
- 3) недостатнє та неповне концептуальне розуміння гендерної політики та гендерних питань;
- 4) відсутність положень Плану “Жінки, мир, безпека” в стратегічній відомчій політиці України;

5) відсутність конкретних механізмів запобігання та звітування про випадки гендерної дискримінації та сексуальних домагань.

Розглядаючи стан відображення гендерної проблематики та забезпечення протидії гендерному насильству в українському законодавстві, потрібно зважати, що правопорушення кваліфікуються відповідно до інших термінів і норм українських законів. Ідеться про такі терміни, як “домашнє насильство”, “насильство за ознакою статі”, “сексуальне насильство” тощо. Кримінальна відповідальність настає згідно з нормами Кримінального кодексу України, адміністративна – Кодексу України про адміністративні правопорушення, цивільно-правова – Цивільного та Сімейного кодексів України.

Варто відмітити, що за останній рік ДПСУ зробила великий крок уперед у забезпеченні політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. На сьогодні 25 % особового складу ДПСУ – це жінки (приблизно 7 тис. військовослужбовців, 4 тис. працівників), з яких 13 % (1 тис.) – офіцери, решта – молодший персонал та працівники відомства. Офіцери-жінки обіймають близько 15 % керівних посад в органах та підрозділах ДПСУ. 13 жінок-офіцерів перебувають у кадровому резерві на керівних посадах (у тому числі перших заступників і заступників начальників органів, а також керівників підрозділів охорони кордону). Майже 150 жінок навчається в Національній академії ДПСУ імені Богдана Хмельницького (понад 16 % від загальної кількості курсантів). В органах ДПСУ, які виконують завдання в районі проведення антитерористичної операції, проходять військову службу близько 370 жінок-військовослужбовців та працюють близько 90 жінок-цивільних [25].

Крім того, у прикордонному відомстві України реалізуються заходи в межах Національного плану дій “Жінки, мир, безпека”, розрахованого на період до 2020 року:

- забезпечено постійну участь представників служби у роботі Міжвідомчої робочої групи з гендерних питань у секторі безпеки й оборони у

межах Комісії з питань координації євроатлантичної інтеграції України та Міжвідомчої робочої групи Міністерства внутрішніх справ з імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека”;

- у лютому 2018 року призначено позаштатного гендерного радника Голови служби, відповідального за реалізацію принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у ДПСУ;

- представниці відомства (полковник О. Волобуєва та підполковник О. Деркач) стали співзасновницями й учасницями новоствореної Асоціації жінок правоохоронних органів України в контексті проведення правоохоронної реформи в Україні, запуск якої відбувся 15.03.2018;

- активно ведеться робота над інтеграцією гендерної тематики в навчальну програму шляхом: участі ДПСУ у пілотному проекті “Урахування гендерних питань у навчальних програмах навчальних закладів сектору безпеки і оборони”; розробки дистанційного курсу “Правові основи забезпечення рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків”;

- створено й активно змістовно наповнюється сторінка “Гендерна рівність” на сайті ДПСУ (за розділами “Нормативно-правова база з питань забезпечення принципу рівних прав і можливостей”, “Історії успіху” та “Події” – гендерно-орієнтовані новини з сайту ДПСУ) [23].

Хоча наразі обмеження прав військовослужбовців-жінок дещо мінімізовано, однак цілковитого дотримання принципу гендерної рівності у цьому аспекті поки що не досягнуто.

У Державній прикордонній службі України військовослужбовці-жінки, які мають дітей віком до трьох років, за неможливості виконання обов’язків за займаною посадою шляхом подання ними відповідного клопотання призначаються на рівнозначні посади з більш легкими умовами служби (з меншим обсягом), а за відсутності рівнозначних – на нижчі посади. Такі норми є імперативними і стосуються виключно жінок, тим самим обмежують права військовослужбовців-чоловіків, які мають дітей віком до трьох років, штучно зменшуючи їх можливість брати участі у вихованні

дитини. Відчутність такого прояву порушення принципу гендерної рівності зростає у разі одноособового виховання батьком-військовослужбовцем дитини [8].

У судовій практиці України є позитивні приклади звернення суду до прецедентної практики ЄСПЛ у питаннях щодо забезпечення гендерної рівності і недискримінації за ознакою статі. Так, наприклад, в одній зі справ чоловік звернувся до суду із вимогою визнати дії Державної прикордонної служби України протиправними. Позивач працював за контрактом у ДПС України на посаді старшого офіцера. З 13.10.2014 р. по 28.09.2015 р. він перебував у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. 24 вересня 2015 р. він звернувся із заявою про надання йому відпустки до досягнення дитиною шести років у зв'язку із тим, що дитина потребує догляду за станом здоров'я. Відповідач відмовив у наданні такої відпустки, посилаючись на Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», який гарантує право скористатися такою відпусткою тільки військовослужбовцям-жінкам (у чинній редакції Закону ця норма зберігається). Суд задовольнив позов, посилаючись на рішення ЄСПЛ у справі «К. Маркін проти Російської Федерації», в якому, серед іншого, зазначено, що «гендерні стереотипи, які диктують сприйняття жінки як особи, яка здебільшого піклується про дітей, а чоловіка як годувальника, самі по собі не можуть становити достатнє виправдання різниці у поведженні, також як і інші стереотипи, пов'язані з расою, походженням, кольором шкіри або сексуальною орієнтацією». Суд також посилався на принцип рівності жінок і чоловіків, закріплений у Конституції України. Це дозволило суду обґрунтувати висновок, що припис Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» суперечить міжнародним актам і Конституції України, а тому не повинен застосовуватися [88].

Подолання гендерних стереотипів є дуже важливим у сучасних умовах розвитку суспільства, яке передбачає всебічний розвиток,

громадянську та професійну активність представників обох статей у різних сферах діяльності.

Своїми поступовими практичними кроками у сфері забезпечення політики гендерної рівності ДПСУ демонструє налаштованість до реформування у дусі євроатлантичної інтеграції і готовність до участі в процесі опрацювання уніфікованих підходів до викладання гендерних питань в освітніх закладах сектору безпеки і оборони України.

На сучасному етапі проведення гендерної політики одним із напрямів її розвитку, а відповідно і перспективи досліджень знаходяться у площині розвитку механізму реалізації в Державній прикордонній службі України гендерної культури і гендерної освіти.

2.3. Практичні аспекти протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в системі Міністерства внутрішніх справ

Представницький силовий інститут - це інститут, який є відображенням - на всіх організаційних рівнях - населення, якому він служить, в етнічному, географічному, релігійному, статевому і мовному плані. До переваг представницьких інститутів сектору безпеки відносяться: підвищена здатність забезпечувати безпеку і правосуддя для різних категорій населення, зміцнення довіри з боку громадян, місцева ініціатива і відповідальність. Представницькі органи безпеки є також основним показником демократичного правління, особливо на тлі наслідків внутрішньодержавних конфліктів.

Інститути сектору безпеки, органи внутрішніх справ, незважаючи на нормативне закріплення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, на практиці беруть на роботу частіше чоловіків, ніж жінок. У всіх країнах, де жінки отримали рівне право на заняття всіх посад в структурах сектору безпеки, в тому числі стройових, жінки як і раніше недопредставлені і часто

змушені займати непрестижні адміністративно-господарські посади. Варто зауважити, що немає прямої залежності між коефіцієнтом участі жінок і рівнем розвитку країни. Це добре прослідковується на прикладі Італії, де частка жінок-поліцейських низька (близько 1 відсотка), і Замбії з її відносно високим показником (близько 20 відсотків) Навіть в країнах, де загальний рівень рівної представленості чоловіків і жінок у складі робочої сили високий, жінки як і раніше недопредставлені: в Норвегії менше 10% поліцейських і близько 20 % військовослужбовців становлять жінки [91].

На рівні урядів жінки рідко призначаються на посаду міністра оборони або внутрішніх справ. За всі роки незалежності України жінка жодного разу не очолювала Міністерство внутрішніх справ, і на сьогоднішній день міністерство очолює чоловік – Аваков Арсен Борисович. Серед семи заступників міністра – дві жінки. Якщо говорити про структурні підрозділи, то серед керівників відділень також переважають чоловіки (серед близько 30 відділень, лише 5 з них очолюють жінки) [48].

Проте, зростає розуміння того, що розширення участі жінок в структурах сектору безпеки є доцільним, необхідним і корисним для оперативної діяльності. На загальному рівні повна доступність всіх посад для жінок і інших недопредставлених груп населення дозволяє використовувати додаткові людські ресурси і створює потенціал для вибору найбільш кваліфікованих кандидатів.

Переваги розширеної участі жінок в роботі, наприклад, у поліції, підтверджені документально:

Дослідження, проведені як в США, так і на міжнародному рівні, чітко показали, що жінки-поліцейські дотримуються стилю підтримки порядку, який ґрунтується на менш частому застосуванні фізичної сили, краще вміють розряджати і послаблювати обстановку, спроможну перерости в насильницькі зіткнення з громадянами, і менш схильні до того, щоб накликати на себе проблеми, пов'язані з перевищенням меж необхідної оборони. Крім того, жінки-поліцейські часто мають більш розвиненими

комунікативними здібностями, ніж їх колеги-чоловіки, і можуть краще створювати атмосферу співробітництва і довіри, необхідну для впровадження моделі підтримки порядку силами місцевої громадськості [40].

Поряд з тим, що жінки часто мають набір необхідних якостей, в певних умовах їх присутність не тільки бажана, але оперативно необхідна, так як вони можуть виконувати важливі завдання, з якими чоловіка складно або взагалі неможливо. Це, наприклад, збір певної інформації, здійснення особистого огляду жінок, допомога в подоланні наслідків сексуального насилля. Окремі факти характеризують жінок як більш здатних дозавоювання довіри населення та використання комунікаційних навичок.

Крім того, передбачається, що жінки позитивно впливають на бойовий дух і поведінку чоловіків, які працюють в органах внутрішніх справ, і формують моделі для наслідування щодо розширення жіночої участі в національних інститутах сектора безпеки. Наприклад, як свідчить міжнародний досвід, високопосадовці ООН та Ліберії сподіваються, що загін індійських миротворців, що складається виключно з жінок і нараховує більше ста поліцейських, які здійснюють підтримання порядку, допоможуть підштовхнути ліберійських жінок до вступу на службу в поліцію. Протягом місяця після розгортання жіночого загону миротворців в ліберійського національну поліцію надійшло в три рази більше, ніж зазвичай, заяв про прийом на роботу від жінок. В функції загону входить охорона Міністерства закордонних справ, патрулювання вулиць, контролювання поведінки натовпу та надання збройної підтримки [40].

Україна в особі державних органів, неурядових організацій, на жаль, змушена продовжувати протистояти пропагандистським інформаційним рухам та кампаніям, які останнім часом активізувалися в засобах масової інформації, соціальних мережах. До Верховної Ради постійно надходять законопроекти, у яких зазначено, що гендерна політика є неприйнятною для країни, в якій основою нації є суспільні цінності, а гендер такі цінності «викорінює». Така діяльність несе пряму загрозу безпеці країни та нівелює

вже виконану колосальну роботу всіх відомств, серед них і Міністерства внутрішніх справ України.

Міністерство внутрішніх справ докладает чимало зусиль до проведення інформаційних та комунікаційних заходів із метою глибшого розуміння працівниками Міністерства та представниками громадськості важливості принципу рівних прав і можливостей для сектору безпеки. А саме:

1. На офіційному веб-сайті Міністерства створено та на постійній основі наповнюється розділ «Рівні права та можливості». Актуалізовану інформацію також розміщено на сторінці МВС у Facebook та на сторінці Facebook «Реформа.live».

2. За ініціативою Міністерства внутрішніх справ України та за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні в жовтні 2018 року відбувся міжнародний форум «Гендерна політика МВС: рівні можливості кожному».

3. У жовтні 2019 року відбувся міжнародний форум «Подвиг не знає статі», присвячений Дню захисника України.

4. Відзнято мотиваційний ролик «Подвиг не знає статі» за участю керівництва країни, а також презентовано соціальний ролик «Я виходжу з тіні».

5. Наприкінці листопада 2019 року за підтримки організації ООН «Жінки в Україні» з метою подолання статево-рольових стереотипів, формування нульової толерантності до сексизму та розширення кола однодумців за ініціативи МВС проведено зустріч з партнерами та лідерами громадської думки під гаслом «Прояви себе, а не сексизм». Обговорення відбувалося у форматі наведення живих історій з власного життя, найяскравіших прикладів сексизму та запуску флешмобу з протидії гендерної дискримінації «#Проявисебе».

6. 6 грудня 2019 року проведено міжнародну конференцію «Сучасні тенденції розвитку гендерної політики в органах системи МВС», під час якої

було презентовано роботу органів системи МВС за два роки у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки, запобігання та протидії всім форм насильства, зокрема домашньому насильству [48].

7. За підтримки Організації ООН «Жінки в Україні» також розроблено по 1500 примірників тематично-інформаційних буклетів, плакатів, календарів для апарату та органів системи МВС [48].

МВС не лише залучає жінок до служби в секторі безпеки, а й усіляко намагається допомагати їм у процесі роботи, якщо вони стикаються з труднощами чи мають потребу в ресурсах. Задля вирішення проблем, з якими стикаються жінки під час служби в секторі безпеки, створено інститут менторства «Українська асоціація представниць правоохоронних органів».

Українська асоціація представниць правоохоронних органів (УАППО) – це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій. Асоціація є першою в Україні та унікальною для Східної Європи, оскільки сприяє впровадженню гендерно чутливих політик і практик у правоохоронних структурах. Її мета – впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах. Спільними зусиллями ми прагнемо створити сприятливе середовище для всіх правоохоронців [40].

У своїй діяльності УАППО визначила чотири стратегічні напрями:

- створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах;
- лідерство та професійний розвиток, кар'єрне зростання жінок у правоохоронних органах;
- наставництво для жінок у правоохоронних органах;
- організаційний розвиток Асоціації.

Це платформа для обміну досвідом у сфері лідерства і кар'єрного зростання. Однією з важливих функцій УАППО є створення мережі представниць правоохоронних органів по всій Україні для діалогу й обміну

ідеями. Прагнемо до того, щоб якомога більше жінок у правоохоронних органах могли розвивати свої лідерські якості та зростати професійно [40].

УАППО стала членом Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЖП), що є значним досягненням для нашої країни. МАЖП об'єднує організації понад п'ятдесят країн світу. Організацію засновано ще 1915 р., Статут затверджено 1926 р., а з 1963 р. вона проводить щорічні конференції з метою стимулювання роботи жінок у різних підрозділах правоохоронних органів. У 1976 р. МАЖП почала активно запрошувати поліцейських чоловіків до співпраці та активного членства. За останні десятиліття ХХ ст. кількість членів та обсяги діяльності Асоціації значно розширилися. Її щорічні конференції стали місцем зустрічей та дискусій не тільки офіцерів поліцейських підрозділів, а й представників наукових кіл, дослідників, університетських викладачів із різних галузей кримінальної юстиції [40].

Стосовно Служби безпеки України, як одного із складових сектору безпеки і оборони нашої держави, варто зазначити, що вона реалізує у своїй діяльності стандарти європейської гендерної політики. Суттєвим елементом впровадження гендерної політики, зокрема, є призначення жінок у керівництві Департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, Центру міжнародного співробітництва, Військово-медичного управління, а також Управління взаємодії із засобами масової інформації та громадськістю Служби безпеки України [48].

У сучасних умовах очевидним є прогрес на шляху реалізації державної гендерної політики України. Її інституційний механізм визначено Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Так, органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Кабінет Міністрів України; спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; громадські об'єднання. Їх завдання полягає у визначенні умов та заходів щодо запобігання та протидії насильству за ознакою статі, виявлення фактів насильства за ознакою статі, надання допомоги та захисту постраждалим особам [65].

Новацією законодавства і практики стало запровадження посади радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також створення окремих структурних підрозділів. Наприклад, відділу з питань дотримання гендерної рівності МВС України. У закладах вищої освіти зі специфічними умовами навчання МВС України працюють помічники (радники) ректорів з гендерних питань. Розроблено численні форми й методи, методики та інструменти забезпечення гендерної рівності, спрямовані на імплементацію міжнародно-правових стандартів із питань гендерної рівності та недискримінації, виконання зобов'язань за міжнародними договорами України, законами й підзаконними актами, зокрема відомчими [48].

При цьому існує обмежене концептуальне розуміння гендерних питань серед працівників сектора безпеки та оборони. Хоча велика частина персоналу усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, але все ще відсутнє комплексне та глибоке розуміння того, чому гендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі. Немає системної інтеграції гендерних питань у заходи з розбудови спроможностей та у тренінги в секторі, а також немає єдиного підходу до тлумачення гендерної політики та визначень з-поміж навчальних закладів та навчальних центрів. Існує також слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, і повсякденною роботою установ у секторі безпеки та оборони й загальним розвитком та реформуванням цих установ. Інституції не мають необхідних можливостей та

досвіду для просування гендерної рівності на стратегічному, операційному та тактичному рівнях [23].

Недостатній розвиток гендерної політики та гендерних процедур набору та утримання персоналу призводить до того, що жінки мають невелику підтримку або їх не підтримують у розвитку їхньої спроможності і лідерства. Внаслідок цього та через гендерні стереотипи та дискримінацію у цьому секторі, жінки рідко призначаються на найвищі керівні посади та значно рідше просуваються по службі, ніж чоловіки. Тим не менш, запроваджено певні позитивні заходи, які могли би пришвидшити зростання кар'єрних можливостей для жінок. Останнім часом були внесені відповідні зміни стосовно декретної відпустки, які гарантують, що період такої відпустки зараховується до стажу служби [24].

Процес впровадження гендерної рівності в секторі безпеки України має певну специфіку. Зокрема, перед МВС України постало чимало завдань щодо впровадження гендерного компонента в роботу керівництва, особового складу, структурних підрозділів, місій та операцій, закладів вищої освіти МВС України тощо.

Питання інтеграції гендерно орієнтованого підходу на різних рівнях і в різних сферах життєдіяльності передбачає необхідність створення умов для розвитку та впровадження відповідних гендерних компетенцій.

Організація фахової підготовки кадрів, розширення участі жінок у зміцненні правопорядку, встановленні миру та безпеки, удосконалення системи захисту жінок і дівчат, чоловіків і хлопців, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу) є пріоритетними напрямками сучасних реформ, що, зокрема, спрямовані на створення нових механізмів досягнення гендерної рівності, удосконалення вже наявних. Безперечно важливим є здійснення контролю за реалізацією політики гендерної рівності, дотриманням національного законодавства відповідними органами державної виконавчої влади в секторі безпеки, сприяння сталому розвитку держави і світу загалом.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

3.1. Шляхи ліквідації гендерної дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Збройних силах України

Збройні сили, які створюються для захисту, у тому числі захисту базових цінностей, таких як громадянство та рівність, в демократичній державі повинні відображати суспільство. Більш збалансований гендерний склад, у свою чергу, сприяє згуртованості та ефективності у всіх сферах та операціях. Впровадження гендерної рівності у секторі оборони означає поєднання в операціях досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів оборонної реформи дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, на мінливий характер та потреби сектора оборони, покращувати оперативну ефективність та створювати представницькі сили оборони [91]

Збройні сили повинні підлягати зовнішньому контролю з боку цивільної влади, в тому числі з боку міністерства оборони і парламенту. Контрольні органи, незалежні від збройних сил і уряду, - національні правозахисні інституції та/або інститути уповноваженого (омбудсмена) у справах збройних сил - теж можуть здійснювати ефективний контроль . Неофіційний цивільний контроль мають здійснювати правозахисні організації, жіночі групи, дослідні організації та ЗМІ. Всі вони здатні виявляти недоліки і сприяти змінам.

На міжнародному рівні контроль здійснюється Організацією Об'єднаних Націй, регіональними організаціями - Африканської комісією і

Африканським судом з прав людини і народів, Європейським судом з прав людини, Міжамериканській комісією і Міжамериканським судом з прав людини, а також Парламентської асамблеєю Ради Європи [92].

Незважаючи на важливість зовнішнього контролю, основна відповідальність за ефективний розвиток потенціалу збройних сил, виконання завдань і дотримання дисципліни лежить на командуванні, оскільки підзвітність військовослужбовців здійснюється через порядок підпорядкування. Це означає, що всі особи, що займають керівні посади, є частиною системи внутрішнього контролю збройних сил. Крім осіб, що входять в ланцюг командування, існують особи, які відповідають за такі сфери, як кадри, навчання, оперативне планування, витрати і організаційні зміни.

У збройних силах деяких країн (наприклад, в Нідерландах, Сполучених Штатах і Франції) є генеральний інспектор, який виконує функції штатного аудитора або слідчого, офіційно відповідального за внутрішній контроль. Для того щоб збройні сили використовували весь наявний потенціал і можливості особового складу і держави, необхідно забезпечити повну інтеграцію військовослужбовців обох статей. Крім цього, жінки-військовослужбовці можуть привнести в діяльність збройних сил особливі переваги - наприклад, в зв'язку з тим, що вони можуть легко встановлювати контакти з жінками з числа місцевого населення [98].

Моніторинг кадрових процесів з урахуванням відмінностей в досвіді і потребах жінок і чоловіків сприятиме набору на службу, утриманню в рядах збройних сил і кар'єрному ростанню обдарованих жінок і допомагає запобігти їх виходу у відставку після народження дітей.

Як показує досвід, використання змішаних груп, що складаються з військовослужбовців обох статей, може сприяти підвищенню безпеки збройних сил. Наприклад, завдяки контактам, які жінки-військовослужбовці налагодили з місцевими жінками в Афганістані, вдалося отримати доступ до інформації, яка в іншому випадку залишилася б недоступною [93].

Механізми внутрішнього контролю відіграють ключову роль в створенні в армії культури відносин, заснованих на взаємній повазі; в таких умовах небажані інциденти є рідкістю і вирішуються швидко і ефективно. Армійські системи дисциплінарного впливу і військової юстиції повинні приділяти особливу увагу цим питанням, а при необхідності повинні отримувати спеціальні знання і досвід для належного вирішення таких проблем.

У збройних силах багатьох країн сьогодні визнається важливість включення гендерних питань в навчання, підготовку і виконання завдань. Відповідно до міжнародних норм, особовий склад збройних сил повинен пройти навчання в області прав людини, гендерної рівності та різноманіття відповідно до своїх командних обов'язків, а також проходити підготовку з гендерних питань до і після дислокації в районі бойових дій відповідно до особливостей даного району.

Основна сфера, якій необхідно приділити особливу увагу, - це програми з розвитку навичок керівництва у сержантського складу, офіцерів і вищого командування. Програма навчання з гендерних питань може включати наступні питання:

- національне, регіональне і міжнародне законодавство в області гендерної рівності, яке застосовується до збройних сил;
- гендерні питання на службі (в тому числі правила і політика, що враховують сімейні обставини військовослужбовців; а також проблема сексуальних домагань);
- політика збройних сил і директиви, що стосуються гендерної рівності та гендерних питань;
- збір і аналіз даних, згрупованих за статтю суб'єкта, і інших гендерних даних про особовий склад і військових операціях;
- аналіз відмінностей у впливі збройних конфліктів на жінок, чоловіків, дівчат і юнаків в конкретних районах бойових дій;

- попередження та реагування на конкретні види насильства, з якими стикаються жінки, чоловіки, дівчата та юнаки в конкретних районах бойових дій;

- розгляд скарг на сексуальні домагання або насильство в збройних силах.

Існують заходи і кроки, що не вимагають серйозних витрат і показують, що для вирішення гендерних питань часто потрібно змінити мислення, а не збільшити фінансування. Так, можна запропонувати впровадження таких заходів, як:

- збір статистичної інформації про частку жінок серед осіб, які подали заяви про надходження на військову службу, і порівняння її з відсотком жінок-новобранців. Для аналізу вихідних даних можна залучити викладачів та аспірантів;

- робота в фокус-групах та Інтернет-опитування серед військовослужбовців обох статей;

- включення гендерних знань і навичок в посадові інструкції та критерії для просування по службі;

- зміна внутрішньої політики збройних сил, згідно з якою військовослужбовці піддаються утискам за використання відпустки по догляду за дитиною; скасування вимоги про безперервність терміну служби в якості необхідної умови для кар'єрного зростання;

- підготовка особового складу з питань гендерної рівності, різноманіття і неприйнятність сексуальних домагань;

- встановлення співпраці з жіночими організаціями і з міністерствами.

Дискримінація, сексуальні переслідування та сексуальне насильство досі поширені в Збройних силах України. Незважаючи на це, є чимало людей в секторі, які не визнають, що дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок є проблемою, яка потребує вирішення. Одним з можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями. Як наслідок, відсутня інформація про

поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також відсутні конкретні механізми звітування про сексуальні домагання. Також немає даних про випадки сексуального насильства та зґвалтувань у секторі безпеки та оборони. У той час, як жінки набагато частіше страждають від дискримінації, існує також певна дискримінація чоловіків у питаннях відпустки для догляду за дитиною [55].

Вкрай важливо, щоб воєначальники прагнули до розвитку власних навичок застосування гендерного підходу до всіх аспектів командування збройними силами. Однак їм часто буває важко виділити час для серйозного навчання, спрямованого на досягнення глибшого розуміння гендерної рівності. У зв'язку з цим можна використовувати альтернативні підходи до розвитку потенціалу - такі, як заняття з інструктором і наставництво.

За основу можна взяти досвід Швеції. У 2007 р в рамках проекту Genderforce в Швеції була розпочата програма «Інструктор по гендерних питань», в якій брали участь шість високопоставлених керівників збройних сил, в тому числі начальник штабу армії Швеції і директор Відділу навчання і постачання Збройних сил Швеції, і шість ретельно відібраних інструкторів з гендерних питань. Інструктори, відібрані завдяки своїм знанням в області гендерного рівності і хорошим педагогічним навичкам, зустрічалися з воєначальниками один або два рази на місяць для обговорення проблем, з якими ті зіткнулися в своїй роботі. Програма отримала позитивні відгуки. Учасники відзначили зміни в своїй манері спілкування і поведінці. Наразі збройні сили Швеції здійснюють програму «Інструктор з гендерних питань», приділяючи особливу увагу організаційному закріпленню отриманих знань [4].

Для вирішення проблем та посилення інтеграції гендерної концепції у сектор безпеки та оборони пропонуються наступні рекомендації, які базуються на прикладах із світової практики:

1. Інтегрувати гендерну концепцію у процес оборонної реформи: Розробити стратегію гендерної рівності та звернутися до усіх установ у

секторі безпеки та оборони щодо узгодження своїх планів дій із цією стратегією. Переконатися, що стратегія спрямована на усунення політик та процедур, які суперечать принципу гендерної рівності та розробити механізм щорічної звітності щодо Стратегії гендерної рівності. Установи у цьому секторі повинні подавати звіти на розгляд органу, відповідальному за євроатлантичну інтеграцію, який згодом може скласти узагальнений звіт для подальшого розгляду до Верховної Ради та Кабінету Міністрів [].

2. Збільшити підзвітність та відповідальність на керівному рівні: Вище керівництво має публічно заявити про свою налаштованість на гендерну рівність та розробку стратегії, спрямованої на домінування гендерних питань в усіх напрямках реформ. Включити гендерну рівність у перелік обов'язків у посадових інструкціях для всіх командувачів та керівників департаментів. Інтегрувати принцип недопущення дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі при підвищенні особистої відповідальності посадових осіб за виконання ними своїх обов'язків. Переконатися, що в щорічних механізмах звітності/оцінки містяться вимоги щодо оцінки персоналу стосовно його поведінки в умовах дискримінації, сексуальних домагань та сексуального насильства.

3. Підвищити спроможність та обізнаність з метою реалізації принципу рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Включити експертів/радників з гендерних питань ї до складу Комітету з питань реформ для реалізації оборонної реформи. Створити систему постійних радників з гендерних питань у Збройних силах України у тісній співпраці з відповідними установами. Залучати радників з гендерних питань, які мають досвід роботи в секторі, знайомі з структурами та мають авторитет серед своїх колег. При цьому необхідно переконатися, що вони мають належні повноваження, підготовку та підтримку для успішного виконання своїх завдань. Запровадити систему координаторів з гендерних питань у Міністерстві оборони, таким чином гарантуючи, що в кожному департаменті/підрозділі є свій координатор з гендерних питань, який може

інформувати та допомагати роботі радників з гендерних питань. Проводити або ініціювати проведення міжнародно визнаних тренінгів для радників та координаторів з гендерних питань для надання їм належних інструментів та підвищення їх потенціалу стосовно виконання своїх завдань.

4. Забезпечити регулярність проведення тренінгів з гендерної рівності, забезпечити систематичність включення принципів гендерної рівності до всіх службових тренінгів, а також проведення тренінгів у навчальних закладах та навчальних центрах. Посилити співпрацю між навчальними закладами та навчальними центрами й розробити єдиний підхід до визначень та тлумачень гендерних політик. Упевнитися, що тренінги виходять за межі конкретних тем, а також містять більш широку гендерну проблематику й включають розвиток та реформування самої системи безпеки та оборони. Зміцнювати зв'язки між темами, що розглядаються, та інституційними структурами, процедурами та повсякденною роботою установ. Упевнитися, що всі командири та керівники департаментів/підрозділів пройшли навчання з питань гендерної рівності та заохочують ключових військових лідерів брати участь у міжнародних тренінгах з гендерної рівності. Організувати навчальні візити для членів робочих груп до члена Північноатлантичного альянсу (НАТО) або країн-партнерів, щоб ознайомитись із їхнім досвідом щодо впровадження програми дій з питань гендерної рівності [55].

5. Виключити перешкоди на шляху до гендерної рівності: оцінити, якою мірою національна/інституційна політика, правила, доктрини та стандартні операційні процедури враховують гендерну проблематику та змінюють положення, що суперечать принципам гендерної рівності. Відстоювати позиції аж до повного скасування обмежень для служби жінок (наприклад, у статті 43 Конституції) з гарантуванням того факту, що вони можуть служити на всіх посадах у секторі безпеки та оборони, включаючи всі військові (бойові) посади (відповідно до цілей Партнерства НАТО щодо усунення правових перешкод, що заважають рівним можливостям). Виступати за скасування дискримінаційних правил, які перешкоджають

чоловікам та жінкам ефективно виконувати свої обов'язки та реалізуватися в особистому житті [33].

6. Покращити умови служби для жінок у цьому секторі: розробити політику комплектації особового складу та збереження її за ознакою статі, з особливою підтримкою жінок в збройних силах, включаючи положення, що дозволяють персоналу поєднувати свою роботу з сімейними обов'язками. Впровадити гендерну процедуру для найму, підвищити кваліфікації та навчання персоналу у відділах кадрів у питаннях руйнації упереджень та дискримінації й сприяти участі жінок та керівництву в установах. Створити спеціальні програми наставництва/тренінгів й мережі для збільшення потенціалу жінок, щоб вони були здатні займати керівні посади. Заохочувати створення спеціальних жіночих асоціацій, де вони зможуть ділитися досвідом та підтримувати одна одну. Створити спеціальні механізми щодо подання скарг у разі сповіщення про дискримінацію, сексуальні домагання та зґвалтування у всіх установах сектора безпеки та оборони [55].

Позитивним прикладом в даній сфері є проект Genderforce Збройних сил Нідерландів, який показує, які внутрішні і зовнішні контрольні органи і структури можна використовувати при реалізації гендерної політики.

У 2004 р Міністерство оборони Нідерландів початок здійснення шестирічного Плану дій по досягненню гендерної рівності, спрямованого на збільшення числа жінок-службовців у збройних силах.

Для здійснення проекту був задіяний ряд механізмів внутрішнього і зовнішнього контролю. В рамках проекту було створено Групу експертів з гендерних питань, яка періодично проводила зустрічі для того, щоб «сформувані свіжий погляд з боку на проект Genderforce». Група працювала під головуванням Міністерства соціальних справ і зайнятості. До її складу входили представники ряду незалежних організацій, в тому числі дослідних центрів, профспілок, Ради жінок і Amnesty International.

В результаті проекту:

- підвищилася інформованість військовослужбовців про гендерні питання.;
- був досягнутий ріст числа військовослужбовців-жінок;
- більше уваги стало приділятися проблемі утримання жінок на службі, оскільки в результаті проекту з'ясувалося, що це пріоритетний спосіб досягнення більш збалансованого співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу;
- була досягнута інтеграція гендерних аспектів в процеси поточного планування, контролю та подання донесень [2].

Наприклад, у збройних силах Ірландії є «Статут про гідність», що включає положення щодо проблеми знущань і сексуальних домагань. Такий досвід є корисним та може бути використаний і у Збройних силах України. Розробляючи такий кодекс поведінки або статут, його положення необхідно підкріплювати більш докладними правилами та інструкціями, які повинні чітко пояснювати наступне:

- які дії вважаються неприпустимою поведінкою і класифікуються як факти дискримінації, домагань, знущань або насильства і в чому відмінність між цими видами порушень;
- які дії містять склад злочину в зв'язку з дискримінацією, домаганнями, знущаннями або насильством;
- яким чином службовці збройних сил можуть подати скаргу, якщо, на їхню думку, вони стали жертвами подібних дій;
- які послуги і підтримка надаються жертвам.

Таку політику необхідно супроводжувати постійним навчанням і моніторингом. Збройні сили повинні мати чіткі і реалістичні стандарти, кодекси поведінки, внутрішні правила, інструкції та програми для попередження сексуальної експлуатації та сексуального насильства по відношенню до цивільного населення з боку військовослужбовців - як в ході виконання операцій, так і на казарменому положенні, а також у цивільному житті. Стандарти ООН щодо попередження сексуальної експлуатації та

насильства повинні стати обов'язковими для особового складу - для цього їх слід відобразити в кримінальному або військовому праві або в наказі командування. Необхідно проводити навчання з метою створення культури організації, в якій весь особовий склад буде розуміти і виконувати відповідну політику і правила, а командири будуть контролювати дотримання норм підлеглими, при необхідності припиняючи правопорушення і караючи винних.

3.2. Способи та методи протидії дискримінації та забезпечення гендерної рівності в Державній прикордонній службі України

Необхідність пошуку шляхів максимального забезпечення гендерної рівності в Державній прикордонній службі України зумовлена не лише потребами інтеграції гендерних аспектів в усі сфери сектору безпеки і оборони та збільшення кількості жінок-військовослужбовців прикордонного відомства, а і специфікою прикордонного контролю, адже серед випадків порушень прав людини, що зустрічаються під час перетину кордону, є такі, як фізичне насилля, відмови у наданні статусу біжнця та політичного притулку, переслідування на релігійному, расовому ґрунті чи через сексуальну орієнтацію, відмова в наданні медичної допомоги. В таких випадках часто виникає потреба наявності прикордонників жіночої статі для проведення, наприклад, поверхневого огляду, обшуку або просто бесід та опитувань [24].

Така специфіка полягає саме у функціях прикордонного відомства, таких як:

- попередження і виявлення випадків торгівлі людьми та незаконного ввезення мігрантів. Облік гендерних аспектів у рамках заходів щодо попередження, розслідування і ліквідації торгівлі людьми та незаконного

ввезення мігрантів може підвищити рівень виявлення і захисту жертв торгівлі;

- захист і зміцнення прав людини. Населення більш схильне відчувати довіру до співробітників прикордонних служб, якщо вони захищають і зміцнюють права обох статей. В свою чергу, це сприяє зростанню потоку людей, товарів і послуг і підвищує потенціал прикордонних служб в плані попередження і виявлення злочинів [28].

З метою забезпечення рівних можливостей для військовослужбовців-прикордонників обох статей необхідно строго контролювати процеси набору і просування по службі, а також здійснювати активний моніторинг заходів, спрямованих на утримання персоналу і забезпечення необхідного балансу між службою та особистим життям військовослужбовців.

Ці дані необхідно доповнювати регулярними опитуваннями (або обговореннями в фокус-групах) серед жіночого і чоловічого особового складу з метою дізнатися думку військовослужбовців-прикордонників про умови служби та оцінити загальну задоволеність службою.

Важливо проаналізувати досвід тих, хто користується пільгами у зв'язку з сімейними обставинами, і тих, хто ними не користується. Такі дослідження «клімату на службі» проводяться в збройних силах Норвегії, Сполученого Королівства, Сполучених Штатів і Фінляндії [35].

В процесі реформування варто обов'язково використовувати досвід зарубіжних країн. Яскравим прикладом може бути Нова Зеландія. У 1998 р Збройні сили Нової Зеландії уклали договір з Комісією з прав людини Нової Зеландії про проведення аудиту інтеграції гендерних аспектів у діяльність Збройних сил. В рамках цієї домовленості представники Комісії та військових обговорили питання, пов'язані зі скаргами на сексуальні домагання на військово-морському флоті Нової Зеландії. Згідно з угодою, мета аудиту полягала в тому, щоб «ідентифікувати принципи, стратегію і практику, що лежать в основі досягнень Збройних сил в області інтеграції жінок на всіх рівнях, а також в тому, щоб виявити всі культурні, соціальні та

організаційні бар'єри, що перешкоджають просуванню жінок по службі відповідно до їх досягнень». В рамках аудиту також було вивчено вплив різних підходів до інтеграції гендерних аспектів на ефективність збройних сил. Через певний період часу, у 2005 році була проведена незалежна оцінка виконання тих рекомендацій, які були запропоновані в ході аудиту. Її результати показали значний прогрес у справі інтеграції гендерного фактора - збільшення числа жінок, які служать в армії, на військово-морському флоті і в військово-повітряних силах; стійке зростання числа жінок, які залишаються на службі, а також жінок, що займають керівні пости; формування більш прихильного ставлення до жінок-військових. Крім цього, покращилася процедура реагування на випадки утисків і домагань на робочому місці, а кількість скарг на такі випадки значно скоротилося. Військовослужбовцям, які мають сім'ї, були надані більш гнучкі можливості для розвитку кар'єри. Незалежна оцінка також показала, що ініціативи, спрямовані на інтеграцію жінок у збройні сили, виявилися корисні і для інтеграції інших соціальних груп. [9]

Аналізуючи досвід Нової Зеландії в інтеграції жінок до сектору безпеки й оборони, можна запропонувати запровадження схожої моделі і у Прикордонній службі України. Для виявлення наявних проблем та розроблення шляхів їх вирішення доцільно проводити внутрішній аудит. Нормативне забезпечення гендерної рівності та боротьби з дискримінацією за ознакою статі в Україні є майже бездоганим, основні ж проблеми виникають в процесі реалізації даних нормативів на місцях. Наприклад, аналізуючи положення Правил носіння форми одягу та знаків розрізнення військовослужбовцями та ліцеїстами Державної прикордонної служби України, затверджені Наказом МВС України від 02.10.2017 № 808, форма одягу прикордонників обох статей є досить продуманою та пристосованою до гендерних особливостей, на практиці ж дуже часто виникають проблеми саме в цій частині: жінкам видається форменний одяг або невідповідний за

розміром, або зшитий за чоловічим зразком та незручний та неестетичний для жінок-прикордонників.

Внутрішня перевірка інтеграції гендерних аспектів у прикордонному відомстві має включати в себе:

- огляд документації, якою керуються прикордонники на місцях та яку використовують у своїй роботі, а також літератури з питань забезпечення гендерної рівності;

- роботу в фокус-групах, співбесіди з особовим складом обох статей і аналітичну роботу.

Під час проведення внутрішнього аудиту мають бути перевірені такі напрямки, як:

- ставлення і сприйняття, що перешкоджають інтеграції гендерного фактора, оскільки більшість проблем полягає в нерозумінні або у поверхневому розумінні поняття гендерної дискримінації, що породжує невміння розпізнавати такі випадки;

- фізичні стандарти, одяг та обладнання, тому що у більшості випадків ті нормативи щодо одягу та обладнання службових приміщень прикордонників, які існують в підзаконних нормативних актах (інструкціях, порядках та положеннях), на практиці втілені з багатьма недоліками або частково не втілені зовсім;

- політика і практика, що дозволяють військовослужбовцям поєднувати роботу з батьківськими та іншими обов'язками, оскільки саме політика командування створю певний клімат у колективі, який може породжувати певні форми дискримінації за гендерною ознакою;

- утиски на гендерному ґрунті і сексуальні домагання;

- політика і практика управління кадрами, адже часто саме гендерні стереотипи та упередження тих, хто займається відбором кандидатів на службу в прикордонному відомстві, стають найпершою перешкодою до залучення жінок в ряди прикордонників;

- лідерство в процесі інтеграції гендерних аспектів і управління цим процесом;

- рівні можливості для працевлаштування.

Необхідно регулярно аналізувати ці дані, аби виявити перешкоди для кар'єрного зростання прикордонників обох статей, а також розробити і протестувати відповідні заходи і внести необхідні зміни в політику і практику прикордонного відомства.

Однією з областей, які потребують особливої уваги, є забезпечення відповідної інфраструктури, медичних послуг і спорядження для жіночого та чоловічого персоналу. Також необхідно вести моніторинг програм наставництва і розвитку лідерства, щоб оцінити відмінності впливу цих програм на жінок і чоловіків.

Одним з позитивних прикладів в даній сфері є моніторинг випадків гендерно зумовленого насильства у збройних силах США, де моніторинг правопорушень сексуального характеру здійснюється за допомогою Опитувань про умови служби та гендерні відносини серед військовослужбовців регулярних військ [8].

Розділ опитування, що стосується атмосфери в підрозділі, містить питання, що дозволяють оцінити готовність військовослужбовців втрутитися в тих випадках, коли, на їхню думку, хтось збирається нанести іншому гендерно зумовлену образу. Ця інформація дозволяє командирам оцінити, наскільки добре військовослужбовці їх підрозділів розуміють концепції профілактики таких дій, чи відчувають вони себе здатними діяти в конкретній ситуації і наскільки їм необхідно додаткове навчання.

Дані, зібрані в ході опитувань, використовуються при складанні щорічної доповіді Міністерства оборони Конгресу і служать основою і каталізатором для визначення майбутніх цілей, що стосуються попередження порушень гендерного характеру, навчання за даною проблематики, програм допомоги жертвам і зміцнення підзвітності [8].

Отже, процедура боротьби з дискримінацією та забезпечення гендерної рівності в Державній прикордонній службі України повинна враховувати відмінності в потребах безпеки, характерні для чоловіків, жінок, юнаків і дівчат. Інтеграція гендерних аспектів також є ключовим фактором для забезпечення ефективності та підзвітності Державної прикордонної служби України та для зміцнення місцевої ініціативи в процесі інтеграції жінок-військовослужбовців до прикордонного відомства.

3.3. Заходи, необхідні для реалізації гендерної рівності та збільшення кількості жінок в органах Міністерства внутрішніх справ

Заснований на правах людини і орієнтований на гендерні аспекти підхід в повсякденній роботі поліцейських органів, збройних сил, прикордонних служб та інших суб'єктів сфери безпеки зміцнює їх загальну ефективність і здатність до швидкого реагування. З огляду на потреби і права як жінок, так і чоловіків, органи безпеки підвищують свій професійний рівень і, в свою чергу, можуть краще захищати суспільство в цілому.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, яку часто називають «Жіночим білем про права», прийнято у 1979 році та ратифіковано Урядом України у 1981 році. Будучи однією з основних міжнародних угод з прав людини в системі ООН, вона зобов'язує держави-члени взяти на себе юридичні зобов'язання щодо забезпечення поваги, захисту та розвитку прав жінок. Це включає захист від гендерно-зумовленого насильства, участь жінок у суспільному та політичному житті та ліквідацію дискримінації у питаннях зайнятості. Україна, ратифікувавши Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації жінок, зобов'язана з юридичної точки зору імплементувати її положення, та кожні чотири роки надавати національний звіт про заходи, вжиті для виконання своїх зобов'язань. У

заключних застереженнях періодичних оглядів України, Комітет рекомендує Уряду України вжиття наступних заходів:

- забезпечити систематичну підготовку з питань прав людини, зокрема щодо прав жінок, для всіх співробітників правоохоронних та військових органів, а також встановити та забезпечити суворе дотримання норм поведінки в цілях ефективного забезпечення принципу поваги до прав людини;

- забезпечити відповідну підготовку фахівців у галузі права, слідчих, прокурорів та поліцейських з тим, щоб підвищити їх спроможність у розслідуванні, документуванні та переслідуванні випадків сексуального насильства відповідно до Міжнародного протоколу з питань документації та розслідування сексуального насильства під час конфліктів;

- забезпечити доступ жінок і дівчат до правосуддя та застосування гендерно-чутливих процедур для розслідування випадків сексуального насильства; проводити навчання та ухвалювати гендерно-чутливі норми поведінки та протоколи для поліції та армії;

- переглянути перелік заборонених вакансій та секторів, а також сприяти та полегшити доступ жінкам до раніше заборонених вакансій шляхом покращення робочих умов та охорони праці й безпеки;

- посилити законодавство в цілях окремого визначення та заборони сексуальних домагань на робочому місці [18].

Реформуючи сектор безпеки, варто звернутися до закордонного досвіду. Так, наприклад, модернізація Національних поліцейських сил Нікарагуа є доказом позитивного впливу проектів по досягненню гендерної рівності та підвищення участі жінок. Під тиском Руху нікарагуанських жінок і самих жінок-поліцейських нікарагуанської поліції було розпочато широкий спектр гендерних реформ. В рамках проекту, що проводився за підтримки Німецького товариства з технічної співпраці, були зроблені конкретні ініціативи, в тому числі:

- навчальні модулі з гендерних питань в програмі поліцейських навчальних закладів;
- жіночі поліцейські відділки;
- реформування критеріїв набору персоналу, в тому числі введення фізичної підготовки, орієнтованої на жінок, і вимог до зросту і фізичної форми жінок;
- прозорі вимоги при просуванні по службі;
- кадрова політика, яка враховує інтереси сім'ї співробітника;
- установа Консультативної ради з гендерних питань як форум для дискусій і дослідження умов роботи жінок-поліцейських [14].

Таким чином, нікарагуанська поліцейська служба була охарактеризована як така, що «найбільш враховує потреби жінок» в регіоні і отримала визнання за свої успішні ініціативи в боротьбі з сексуальним насильством.

Нікарагуанська програма з модернізації стала прикладом для інших державних інститутів, реформи сприяли завоюванню поліцією легітимності і довіри в очах громадськості.

Аналізуючи можливості застосування закордонного досвіду в українських реаліях бачимо також необхідність введення кодексів поведінки та інші внутрішніх заходів і механізмів, які зміцнюють атмосферу абсолютної нетерпимості по відношенню до насильства на гендерному ґрунті, включаючи сексуальне переслідування, з боку персоналу сектору безпеки. Необхідно також ввести спеціальну підготовку з гендерних питань в якості елемента основної програми підготовки персоналу сектору безпеки на всіх рівнях. Включити гендерні питання в програми підготовки всього персоналу сектору безпеки.

Важливим також є те, щоб органи контролю над сектором безпеки враховували гендерні аспекти і співпрацювали з жіночими організаціями громадянського суспільства. В будь-який аналіз, дослідження або моніторинг/підсумкову оцінку роботи органів Міністерства внутрішніх справ

мають бути включені дані з розбивкою за статевою приналежності і питання з гендерної тематики, в тому числі що стосуються потреб, пріоритетів і можливостей чоловіків, жінок, дівчат і юнаків.

Міністерство внутрішніх справ повинно розробляти і здійснювати стратегії набору персоналу, спрямовані на поліпшення співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу, а також на участь недостатньо представлених етнічних або релігійних груп.

Крім цього, у відбіркових комісіях, наскільки це можливо, повинен дотримуватися баланс чоловіків і жінок - це сприяє різнобічним запитам користувачів в комісії і формує позитивне уявлення про об'єктивність її діяльності. Особи, які приймають кадрові рішення, повинні проходити навчання з питань зобов'язань в області гендерної рівності.

Навчання також повинно зачіпати проблему неусвідомлених упереджень, які можуть бути у фахівців кадрової служби і можуть підштовхнути їх до несправедливого поводженню з певними групами.

Для моніторингу та оцінки процесу набору персоналу необхідні системи контролю, за допомогою яких можна визначити найбільш ефективні підходи і намітити необхідні зміни. В ході моніторингу необхідно зробити наступне:

- перевірити, які образи використовуються в інформаційних матеріалах для осіб, які вступають на військову службу, а також роботу центрів набору на військову службу, аби забезпечити рівне представництво і охоплення жінок;

- встановити мінімальні планові показники для набору жінок за зразком Канади та Норвегії, а також мінімальні показники для набору жінок з числа національних меншин;

- збирати дані про статевою приналежність кандидатів на кожному етапі процесу набору і порівнювати відсоток чоловіків і жінок, що пройшли на наступний етап (слід, по можливості, порівняти отримані дані з даними за останні кілька років і, якщо в результаті з'ясується, що число жінок, які не

пройшли відбір у результаті оцінки певних якостей, перевищує число відсіяти чоловіків, слід спробувати відповісти на наступні питання:

- чи дійсно оцінювані навички або здібності необхідні для виконання обов'язків, передбачених тією посадою, на яку претендують дані кандидати;
- чи були вжиті всі необхідні заходи для того, щоб максимально знизити негативний вплив цього критерію на результати жінок-кандидатів.

Перевірку здібностей кандидатів на основі занадто високих вимог слід замінити перевіркою навичок і здібностей, необхідних для успішного виконання конкретної роботи, або ж перевіркою здатності до навчання.

Також необхідно встановити чіткі критерії набору кадрів і попросити надати оцінки кандидатів по кожному критерію в письмовому вигляді. Ці оцінки можна потім проаналізувати, з тим щоб визначити, які саме критерії надто негативно впливають на шанси жінок-кандидатів;

Крім того, слід перевіряти, чи немає ознак гендерної дискримінації з боку конкретних співробітників кадрової служби. Якщо співробітник, який проводить співбесіди, постійно виставляють жінкам більш низькі бали, ніж чоловікам, його слід замінити іншим фахівцем.

Для успішної інтеграції жінок до органів Міністерства внутрішніх справ, необхідно регулярно (кожні півроку) аналізувати програму набору кадрів і оцінювати наявні результати щодо запланованих показників, а також вивчати причини невдач в досягненні тих чи інших показників. Після цього слід запропонувати можливі рішення і відповідні рекомендації.

Робота спеціалізованих органів або відділів з гендерних питань буде особливо ефективною, якщо вони:

- користуються підтримкою на політичному рівні і підтримкою вищого командування;
- мають офіційний доступ до осіб, які приймають рішення на стратегічному рівні, і вплив на них, а також доступ до інформації в будь-яких підрозділах;

- є частиною існуючих структур, і їх робота пов'язана або узгоджена з діяльністю існуючих контрольних органів;
- мають довгостроковий план роботи і конкретні цілі;
- мають потенціал для проведення досліджень і аналізу політики і мають доступ до всіх необхідних даних;
- забезпечують навчання своїх співробітників з гендерних питань;
- мають рівне або близьке до рівного число жінок і чоловіків серед свого персоналу;
- мають достатнє фінансування в довгостроковій перспективі.

Таким чином, задля забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони загалом та органах Міністерства внутрішніх справ зокрема, необхідно сформулювати чітку політику, директиви та інструкції, які однозначно стверджують про те, що кожен службовець збройних сил має право на захист своєї честі і гідності та виконання своїх обов'язків без будь-якої дискримінації або насильства. Безпосередні керівники зобов'язані активно попереджати дискримінацію, домагання, залякування і насильство у ввірених їм підрозділах і забезпечувати оперативне, неупереджене і делікатне розслідування всіх скарг. Доцільним буде також розробити та ввести в дію кодекси поведінки з гендерної рівності, а також забезпечувати здійснення контролю за їх неухильним дотриманням.

ВИСНОВКИ

Всебічно дослідивши роль та місце жінки в секторі безпеки і оборони, провівши аналіз гендерних аспектів, визначивши шляхо забезпечення гендерної рівності військовослужбовців та правоохоронців, можна зробити наступні висновки.

Питання інтеграції жінок до військової служби все частіше стає об'єктом обговорень та досліджень як з боку науковців, так і з боку посадових осіб та медіа. Більшість розвинутих країн світу давно прибдали всі існуючі обмеження щодо можливостей проходження служби жінками. Найбільших успіхів в цьому питанні досягнув Ізраїль, де майже кожна жінка проходить військову службу, при цьому не сприймаючи армію як щось негативне чи складне, а навпаки, отримує ряд переваг та можливостей для подальшого розвитку та кар'єрного зросту.

Проте, як показує досвід європейських країн та США, мало просто дозволити жінкам займати бойові посади та вести боротьбу з гендерною нерівністю, потрібно також вести державну політику в напрямку підтримки жінок-матерів та запроваджувати ряд соціальних гарантій в даній галузі. В контексті даного питання Україна хоч і стала на шлях планомірного впровадження гендерної політики в діяльність Збройних Сил України, проте для вирішення всіх наявних проблем необхідно враховувати досвід країн, які досягли більшого успіху в цьому питанні.

Ще у 2013-2014 роках жінки брали активну участь у протестах на Майдані на рівні з чоловікам, і початок воєнних дій на сході України став причиною загострення питання можливості забезпечення однакових умов для захисту Вітчизни для обох статей. У зв'язку з цим з 2016 року в Україні почалися активні дослідження даного питання та запровадження державної політики, спрямованої на підтримку жінок-військовослужбовців та забезпечення гендерної рівності. Найважливішими нормативними актами з

даного питання стали Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» та Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців», якими було значно розширено перелік посад військової служби, які можуть займати жінки, та врегульовано багато аспектів щодо рівних прав та можливостей обох статей.

Отримавши більше прав та можливостей, українські жінки почали частіше обирати військову кар'єру, і, як наслідок, станом на 2020 рік, у Збройних силах України працюють майже чверть жінок від загальної чисельності особового складу. Збільшення кількості жінок-військовослужбовців пов'язана з багатьма факторами, найвагомим з яких є високий рівень грошового забезпечення військовослужбовців. Вступаючи на військову службу, велика кількість жінок розраховують на соціальні пільги та гарантії, встановлені для учасників бойових дій та загалом військових. Не на останньому місці серед причин обрання жінками військової кар'єри є і перспектива отримувати пенсію, яка у військовослужбовців часто буває значно вищою, ніж у цивільного населення.

Багато жінок стають військовими в надії налагодити особисте життя та соціальні контакти. Ще однією причиною такого вибору є слідування сімейним традиціям, коли жінки стають військовими за прикладом батька, матері чи інших членів сім'ї.

Незважаючи на вищевказані мотиви, якими керуються майбутні жінки-військовослужбовці, самі вони не вважають військову професію престижною. Це пов'язано з багатьма недоліками та перешкодами, з якими стикаються жінки, а також гендерною дискримінацією, які остаточно викоринити вдасться ще не скоро. Велика кількість змін до законодавства за останні роки значно розширила обсяг прав та можливостей, але відкритим

залишається питання того, чи створено всі необхідні умови для того, або ними можна було скористатися.

З метою виявлення проблем та можливих шляхів їх вирішення щодо інтеграції жінок як військовослужбовців у 2015 році було засновано правозахисний проект у вигляді соціологічного дослідження про особливості участі жінок в проведенні АТО. Проект включив кабінетну та польову частину дослідження, в результаті чого було зібрано велику кількість інформації, проведено численні інтерв'ю з жінками-військовими, з'ясовано юридичні, гендерні, побутові та соціальні аспекти життя жінок на війні. Це дослідження було наймасштабнішим і майже єдиним за часи існування незалежної України, саме воно стало поштовхом до прийняття багатьох нормативних актів, спрямованих на інтеграцію жінок до Збройних Сил.

Що стосується гендерної рівності в органах і структурах Міністерства внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України одним із перших у 2017 році затвердило внутрішній План заходів щодо реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року.

В апараті Міністерства внутрішніх справ України, Національній поліції України, Національній гвардії України, Державній міграційній службі України створено відповідальні структурні підрозділи з гендерних питань, що спрощує координацію та взаємодію між всіма органами системи відносно реалізації завдань гендерної політики та чинить позитивний вплив на своєчасне та ефективне виконання покладених на органи завдань.

Важливим для сектору безпеки є аналіз речового та інфраструктурного забезпечення Міністерства внутрішніх справ України, оскільки часто жінки зазнають дискримінаційного впливу в зазначених питаннях і найважливішим є створення необхідних умов для комфортного проходження служби всіма без винятку працівниками органів системи МВС.

Для утвердження рівності статей та інтеграції жінок до правоохоронних органів Міністерством внутрішніх справ розроблено перелік

конкретних заходів, які мають охопити усі аспекти виконання в межах компетенції МВС завдань Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, та Національної програми під егідою Україна-НАТО. Це дії зі створення та забезпечення відповідних умов для проходження військової служби жінками, їх навчання, підвищення кваліфікації, а також надання загальнодоступної інформації для суспільства про гендерні процеси та стан забезпечення рівності статей у відомстві.

На сьогоднішній день, одним із позитивних прикладів ефективного інтегрування гендерного компоненту в секторі безпеки і оборони є діяльність Державної прикордонної служби України. В штаті Адміністрації Держприкордонслужби введено посаду помічника Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань, в органах Державної прикордонної служби України визначено позаштатних помічників начальників органів з гендерних питань.

Своїми поступовими практичними кроками у сфері забезпечення політики гендерної рівності ДПСУ демонструє налаштованість до реформування у дусі євроатлантичної інтеграції і готовність до участі в процесі опрацювання уніфікованих підходів до викладання гендерних питань в освітніх закладах сектору безпеки і оборони України.

Задля вирішення проблем, з якими стикаються жінки під час служби в секторі безпеки, Міністерством внутрішніх справ створено інститут менторства «Українська асоціація представниць правоохоронних органів».

При цьому існує обмежене концептуальне розуміння гендерних питань серед працівників сектора безпеки та оборони. Хоча велика частина персоналу усвідомлює національні та інституційні зобов'язання щодо реалізації принципу гендерної рівності, але все ще відсутнє комплексне та глибоке розуміння того, чому гендерна рівність є важливою складовою або чому саме присутність жінок необхідна в цьому секторі. Немає системної інтеграції гендерних питань у заходи з розбудови спроможностей та у тренінги в секторі, а також немає єдиного підходу до тлумачення гендерної

політики та визначень з-поміж навчальних закладів та навчальних центрів. Існує також слабкий зв'язок між темами, що висвітлюються, і повсякденною роботою установ у секторі безпеки та оборони й загальним розвитком та реформуванням цих установ. Інституції не мають необхідних можливостей та досвіду для просування гендерної рівності на стратегічному, операційному та тактичному рівнях.

Збройними силами багатьох країн усвідомлена важливість включення гендерних питань в навчання та підготовку персоналу, а також виконання завдань, тому, визначаючи способи та методи протидії дискримінації, забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони варто вивчати позитивний досвід зарубіжних країн.

Роботи в галузі забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони має проводитися в таких основних напрямках, як: удосконалення нормативно-правового регулювання з данного питання, робота з підрозділами і посадовими особами, які займаються набором кандидатів на службу в збройних силах та правоохоронних органах, дослідження психологічного клімату в колективах, та вжиття заходів для протидії явищу психологічної дискримінації жінок, перевірка належного стану та відповідності нормативам інфраструктурних умов та речового забезпечення.

З метою протидії психологічній дискримінації жінок в секторі безпеки та оборони, пропонується розробити кодекс поведінки або статут, положення якого необхідно підкріплювати більш докладними правилами та інструкціями, які повинні чітко пояснювати наступне:

- які дії вважаються неприпустимою поведінкою і класифікуються як факти дискримінації, домагань, знущань або насильства і в чому відмінність між цими видами порушень;

- які дії містять склад злочину в зв'язку з дискримінацією, домаганнями, знущаннями або насильством;

- яким чином службовці збройних сил можуть подати скаргу, якщо, на їхню думку, вони стали жертвами подібних дій;

- які послуги і підтримка надаються жертвам.

Аналізуючи досвід Нової Зеландії в інтеграції жінок до сектору безпеки й оборони, можна запропонувати запровадження схожої моделі і у Прикордонній службі України. Для виявлення наявних проблем та розроблення шляхів їх вирішення доцільно проводити внутрішній аудит. Нормативне забезпечення гендерної рівності та боротьби з дискримінацією за ознакою статі в Україні є майже бездоганним, основні ж проблеми виникають в процесі реалізації даних нормативів на місцях.

Запропонована внутрішня перевірка інтеграції гендерних аспектів у прикордонному відомстві має включати в себе огляд документації, роботу в фокус-групах, співбесіди з особовим складом обох статей і аналітичну роботу. Під час проведення внутрішнього аудиту мають бути перевірені такі напрямки, як ставлення і сприйняття, що перешкоджають інтеграції гендерного фактора, оскільки більшість проблем полягає в нерозумінні або у поверхневому розумінні поняття гендерної дискримінації, що породжує невміння розпізнавати такі випадки; фізичні стандарти, одяг та обладнання; політика і практика, що дозволяють військовослужбовцям поєднувати роботу з батьківськими та іншими обов'язками; утиски на гендерному ґрунті і сексуальні домагання; політика і практика управління кадрами; лідерство в процесі інтеграції гендерних аспектів і управління цим процесом; рівні можливості для працевлаштування.

Міністерство внутрішніх справ повинно розробляти і здійснювати стратегії набору персоналу, спрямовані на поліпшення співвідношення жінок і чоловіків серед особового складу, а також на участь недостатньо представлених етнічних або релігійних груп.

Попонується нормативне врегулювання набору та підбору персоналу правоохоронних органів з дотриманням наступних умов. У відбіркових комісіях, наскільки це можливо, повинен дотримуватися баланс чоловіків і жінок, самі ж особи, які приймають кадрові рішення, повинні проходити навчання з питань зобов'язань в області гендерної рівності. Для моніторингу

та оцінки процесу набору персоналу необхідні системи контролю, за допомогою яких можна визначити найбільш ефективні підходи і намітити необхідні зміни. Перевірку здібностей кандидатів на основі занадто високих вимог слід замінити перевіркою навичок і здібностей, необхідних для успішного виконання конкретної роботи, або ж перевіркою здатності до навчання. Також необхідно встановити чіткі критерії набору кадрів і попросити надати оцінки кандидатів по кожному критерію в письмовому вигляді. Ці оцінки можна потім проаналізувати, з тим щоб визначити, які саме критерії надто негативно впливають на шанси жінок-кандидаток. Крім того, слід перевіряти, чи немає ознак гендерної дискримінації з боку конкретних співробітників кадрової служби. Якщо співробітник, який проводить співбесіди, постійно виставляють жінкам більш низькі бали, ніж чоловікам, його слід замінити іншим фахівцем.

Для успішної інтеграції жінок до органів Міністерства внутрішніх справ, пропонується регулярно (кожні півроку) аналізувати програму набору кадрів і оцінювати наявні результати щодо запланованих показників, а також вивчати причини невдач в досягненні тих чи інших показників. Після цього слід запропонувати можливі рішення і відповідні рекомендації.

Таким чином, незважаючи на досягнення в забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони, досі залишається дуже багато реальних соціально-побутових проблем та стереотипного мислення, тому необхідність подальшого впровадження гендерної політики в даній сфері ще довго не зникатиме, залишається лише сподіватися, що влада зі свого боку не оминатиме увагою дану сферу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Best Practices for Achieving Gender Equity in the Classroom / Equitable Classroom Practices Institute, 6 Apr. 2004. URL: https://www.bioc.rice.edu/precollege/ei/best_practices.html.
2. Emma Jansen, UNSCR 1 325 In-Country Monitoring Report: The Netherlands [Звіт про контроль за виконанням РСБ ООН № 1325 в Нідерландах], The Hague, WO = MEN, 2006.
3. Recommendations on implementation of UNSCR 1325. URL: https://www.nato.int/issues/women_nato/pdf/2010/BrochureGender.pdf
4. Robert Egnell, Petter Hojem and Hannes Berts, Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations: The Swedish Armed Forces Model [Реалізація гендерної концепції у військових організаціях і операціях: модель Збройних сил Швеції]. Uppsala, Uppsala Universitet 2012, pp. 23-24.
5. Women, Peace and Security. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_91091.htm?selectedLocale=en#
6. Андрощук О. С. Ефективне використання військовослужбовців-жінок у службовій діяльності. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 16-18.
7. Андрощук О. Ю., Кириленко В. А. Окремі аспекти реалізації гендерної політики в прикордонному відомстві. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 18-21.
8. Арнаутова В. В. Деякі проблемні питання гендерної інтеграції у складових сектору безпеки. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей

Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 25-28.

9. Балендр А. В. Досвід підготовки прикордонників країн європейського Союзу з питань допомоги жертвам гендерного насилля. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 34-36.

10. Басараб О. Т. Реалізація гендерної рівності у законодавстві про військовий обов'язок та військову службу. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 38-41.

11. Бастик, Меган. Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

12. Батракова Л. Г. Гендерная структура занятости в вооруженных силах стран мира / Л. Г. Батракова, Г. Н. Краснова. // Ярославский педагогический вестник. – 2013. – №2. – С. 81–85.

13. Богачевська-Хомяк М. Білим по білому. Жінки в громадському житті України. Київ : Либідь, 1995. 424 с.

14. Братко А. В., Філіппов М. О. Аналіз міжнародного досвіду у сфері протидії гендерній дискримінації. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 52-56.

15. Брифінг Генерального штабу Збройних Сил України. URL: https://ua.censor.net.ua/news/3054417/status_uchasnyts_boyiovyh_diyi_v_ukrayin_i_mayut_mayije_7_tys_jinok_genshtab_zsu (дата звернення: 01.10.2020).

16. Вітрова Д. В. Роль жінок у вирішенні військових конфліктів. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 59-62.

17. Гендер для медій : підручник / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. 3-тє вид., виправ. та доповн. Київ : Критика, 2017. Ч. 2 : Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. URL: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/usoc/2006_5/7-12.pdf.

18. Гендер и военная реформа: практическая записка ОБСЕ. URL: <https://www.osce.org/ru/odihr/75286?download=true> (дата звернення: 01.10.2020).

19. Гендер і гендерна рівність. URL: https://courses.prometheus.org.ua/assets/courseware/261009c7d3a3f4ac0f1e61e560b8c202/c4x/IRF/101/asset/длясл_у_хачів_Тема_1.pdf.

20. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

21. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. URL: <https://rm.coe.int/-/16808a2a51>.

22. Грабовська І. М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину / І. М. Грабовська // Молодий вчений. – 2018. – № 7(2). – С. 474–478. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29__40(дата звернення: 01.10.2020).

23. Гриньків О. О., Миськів Б. В. Відповідність гендерної рівності у сфері безпеки та оборони України міжнародним стандартам та соціальним потребам військовослужбовців. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 71-75.

24. Дармороз М. М., Добровольський А. Б. Розвиток гендерної політики у Державній прикордонній службі України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 82-84.

25. Державна прикордонна служба України: офіційний вебсайт. URL: <https://dpsu.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2020).

26. Державна служба статистики України: офіційний вебсайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.10.2020).

27. Державна служба України з надзвичайних ситуацій: офіційний вебсайт. URL: <https://www.dsns.gov.ua/> (дата звернення: 01.10.2020).

28. Деркач О. В. Про посилення гендерного чинника в Державній прикордонній службі України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 97-101.

29. Додаток 1 до Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО на 2019 рік : Указ Президента України від 10 квіт. 2019 р. № 117/2019. URL: https://www.president.gov.ua/storage/j-files-storage/00/66/78/b59dbab0d5049ff2cd77cc58800eda5c_1554906510.pdf. (дата звернення: 01.10.2020).

30. Дяченко О. Озброєні і ... дуже чарівні. Військо України. 2011. № 03. С. 28–29.

31. Жінки на військовій службі: зарубіжні та вітчизняні реалії. URL: <https://pt.slideshare.net/Zoya79/ss-60238611> (дата звернення: 01.10.2020).

32. Жінки Центральної та Східної Європи у Другій світовій війні: гендерна специфіка досвіду в часи екстремального насильства / за наук. ред. Г. Грінченко, К. Кобченко, О. Кісь. Київ : Арт-книга, 2015. 336 с.

33. Жінки. Мир. Безпека : інформ.-навч. посіб. / кол. авт. Київ, 2017. 264 с.
34. Жінці в армії місце // «Жіноча варта». URL: Режим доступу: <http://uavarta.org/2018/01/15/zhintsi-v-armiyi-mistse/> (дата звернення: 01.10.2020).
35. Журавльов В. В., Демський В. В. Організаційно-психологічні особливості гендерної взаємодії персоналу прикордонних підрозділів. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 107-110.
36. Забезпечення гендерної рівності: проблеми теорії та практики : навч. посіб. / за ред. Н. Камінської. Київ, 2018. 285 с.
37. Зьолка В. Л., Радченя Н. М. Освітня діяльність у Державній прикордонній службі України з гендерних питань. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 119-123.
38. Кіреєва О. С. Професійна діяльність військовослужбовців Державної прикордонної служби України: гендерний аспект. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 126-129.
39. Кліменко Н. Г. Роль і місце жінки військовослужбовця в Україні. Економіка та держава. 2014. С. 116–119.
40. Ковальчук Т. І. Упровадження політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у системі органів Міністерства внутрішніх справ – пріоритет діяльності Міністерства внутрішніх справ. Реалізація

гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 133-136.

41. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984. № 8073-Х. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 01.10.2020).

42. Колосков В. В. Щодо кадрового забезпечення оперативних підрозділів Держприкордонслужби України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 140-144.

43. Конституція України : Закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 01.10.2020).

44. Концепція Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2017. № 229-р. URL: <https://base.kristti.com.ua/?p=3947> (дата звернення: 01.10.2020).

45. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001. № 2341-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25-26. Ст. 131.

46. Луник О. О., Корчев В. Б. Посилення ролі жінок як рівноправних учасниць у процесі миротворення в Україні. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 173-176.

47. Марценюк Тамара, Гриценко Анна, Квит Анна, Берлинская Мария Интеграция женщин в вооруженные силы: перспективы и проблемы украинского общества // Laboratorium. 2018. №2. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/integratsiya-zhenschin-v-vooruzhennye-sily-perspektivy-i-problemy-ukrainskogo-obschestva> (дата звернення: 01.10.2020).

48. Міністерство внутрішніх справ України: офіційний вебсайт. URL: <https://mvs.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2020).

49. Міністерство оборони України: офіційний вебсайт. URL: <https://www.mil.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2020).

50. Міноборони оприлюднило статистику жінок в ЗСУ та учасниць бойових дій. URL: <http://novynarnia.com/2016/10/29/minoboroni-oprilyudnilo-statistiku-zhinok-v-zsu-ta-uchasnits-boyovih-diy-infografika/?aid=13P92Y.wghot> (дата звернення: 01.10.2020).

51. Мороз А. В. Значення жінки-військовослужбовця у вирішенні військових конфліктів. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 204-207.

52. Національна поліція України: офіційний вебсайт. URL: <https://www.npu.gov.ua/>

53. Не слабка стать: в Міноборони здивували кількістю жінок в українській армії. URL: https://24tv.ua/ne_slabka_stat_v_minoboroni_zdivuvali_kilkisty_u_zhinok_v_ukrayinskiy_armiyi_n698678 (дата звернення: 01.10.2020).

54. Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Тамари Марценюк. – К.: ФОП Клименко, 2016. – 80 с.

55. Павлюк Т. Г. Реалізація гендерних аспектів у роботі з персоналом Державної прикордонної служби України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 219-221.

56. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова КМУ від 28 листоп. 2018 р. № 997. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/pitannya-provedennya-genderno-ravovoyiekspertizi>.

57. План дій щодо впровадження оборонної реформи на 2019–2020 роки, затверджений Міністром оборони України, Головою комітету реформ Міністерства оборони України та Збройних сил України. С. 86–87. URL: http://www.mil.gov.ua/content/oboron_plans/2019.01.23_Plan_diy_2019–2020.pdf. (дата звернення: 01.10.2020).

58. Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир і безпека». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325> (дата звернення: 01.10.2020).

59. Положення про Відділ з питань дотримання гендерної рівності МВС України : наказ МВС України від 31 серп. 2018 р. № 720. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/720.html> (дата звернення: 01.10.2020).

60. Полторак С. Виступ на I-му Українському Жіночому Конгресі України. URL: <https://prm.ua/poltorak-rozpoviv-skilki-zhinok-sluzhit-v-zbroynih-silah-ukrayini/> (дата звернення: 01.10.2020).

61. Правила носіння форми одягу та знаків розрізнення військовослужбовцями та ліцеїстами Державної прикордонної служби України : Наказ МВС України від 02.10.2017 № 808. Дата оновлення: 28.09.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1302-17#Text>

62. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992. № 2232-ХІІ. Дата оновлення: 18.02.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2232-12>. (дата звернення: 01.10.2020).

63. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон України від 6 червня 2018 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (дата звернення: 01.10.2020).

64. Про деякі питання діяльності Експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі : наказ Міністерства соціальної політики України від 13 лют. 2020 р. № 108. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5640.html> (дата звернення: 01.10.2020).

65. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15.29> (дата звернення: 01.10.2020).

66. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 01.10.2020).

67. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : постанова КМУ від 11 квіт. 2018 р. № 273. Урядовий кур'єр. 2018. № 85.

68. Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 03.06.2016 року. № 292. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/ru/z0880-16> (дата звернення: 01.10.2020).

69. Про затвердження Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення та одноразової грошової допомоги при звільненні військовослужбовцям Національної гвардії: Наказ МВС України від 15.03.2018 № 200. Дата оновлення: 23.08.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0405-18#n14> (дата звернення: 01.10.2020).

70. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ МСП України від 7 лют. 2020 р. № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html?PrintVersion>. (дата звернення: 01.10.2020).

71. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : наказ МФУ від 2 січ. 2019 р. № 1. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MF19001>. (дата звернення: 01.10.2020).

72. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лют. 2016 р. № 113-р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80/page>.

73. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини : Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 20. С. 80.

74. Про затвердження Переліків військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: Наказ МОУ від 20.06.2012. №412/дск. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE21504.html (дата звернення: 01.10.2020).

75. Про затвердження Порядку добору, направлення та зарахування кандидатів на навчання до вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку кадрів для Міністерства внутрішніх справ, поліцейських та військовослужбовців Національної гвардії України : наказ МВС України від 15 квіт. 2016 р. № 31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0668-16>.

76. Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 27.05.2014. № 337. Дата оновлення: 15.12.2017. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0600-14>. (дата звернення: 01.10.2020).

77. Про Національну поліцію : Закон України від 2 лип. 2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19>. (дата звернення: 01.10.2020).

78. Про підвищення статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25.04.2001 року. № 283/2001. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/283/2001> (дата звернення: 01.10.2020).

79. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10.12.2008. № 1153/2008. Дата оновлення: 05.05.2017. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008> (дата звернення: 01.10.2020).

80. Про проект обласної Програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Київської області протягом 2007–2010 років : розпорядження Київської обласної державної адміністрації від 24 лют. 2007 р. № 119. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TM031835.html.

81. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-XII. Дата оновлення: 01.01.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>. (дата звернення: 01.10.2020).

82. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова КМУ від 7 черв. 2017 р. № 390. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%> (дата звернення: 01.10.2020).

83. Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей : навч. посіб. / за заг. ред. Л. В. Кринець. Київ : НУОУ, 2018. 188 с.

84. Резолюція Ради Безпеки 1325 (2000) «Жінки, мир, безпека», прийнята на 4213 засіданні Ради Безпеки : міжнар. док. від 31 жовт. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669. 30 (дата звернення: 01.10.2020).

85. Романова Н. В. Оцінка результатів впровадження механізмів забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони в національне законодавство України. Верховенство права. 2019. № 1.

86. Сімейний кодекс України : Закон України від 10 січ. 2002 р. № 2947-III. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2947-14>. (дата звернення: 01.10.2020).

87. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03.1999. № 548-XIV. Відомості ВРУ. 1999. № 22-23. Ст. 194.

88. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією: збірка кращих практик / Упорядники: Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Харків : ФОП Бровін О. В., 2016, 7 <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/52810098>.

89. Тешанович Я. Жінки і війна. Незалежний культурологічний часопис «І». 2003. № 27. С. 72–81.

90. Цивільний кодекс України : Закон України від 16 січ. 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

91. Черіл Гендрікс та Лорен Хаттон. Реформа поліції та гендер. Гендер та засоби реформування Сектора безпеки за редакцією Меган Бестік та Крістен Валасек. Женева: DCAF, OSCE/ODIHR, UN-STRAW, 2008 р., параграф 3

92. Чупрінова Н. Ю. Жінки та армія: до проблеми гендерної рівності в арміях світу та України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). – Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 290-294.

93. Юклова Татьяна Геннадьевна Женщины под защитой международного гуманитарного права // Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки. 2013. №3 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhenschiny-pod-zaschitoy-mezhdunarodnogo-gumanitarnogo-prava> (дата звернення: 01.10.2020).