

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

КАФЕДРА ВІЙСЬКОВОГО ПРАВА ТА ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

НА ТЕМУ:

**«Адміністративно-правове регулювання гендерної рівності у
Збройних Силах України в умовах особливого періоду»**

Виконав: Слухач навчальної групи 8207
полковник юстиції
Володимир Цицюра

Науковий керівник:
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри військового
права та правоохоронної діяльності
Людмила Медвідь

Київ – 2024

ЗМІСТ

ЗМІСТ	1
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	8
1.1. Гендер та гендерна рівність: основні питання та концепції.....	8
1.2. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності.....	19
1.3. Правове регулювання гендерної рівності в Україні.....	29
Висновки до I розділу	41
РОЗДІЛ II. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	48
2.1. Принцип гендерної рівності у діяльності Збройних Сил України	48
2.2. Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України.	54
2.3. Проблеми дотримання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду	69
Висновки до II розділу.....	79
РОЗДІЛ III. АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	83
3.1. Досвід провідних країн світу щодо дотримання принципу гендерної рівності	83
3.2. Шляхи удосконалення законодавства України з питань гендерної рівності у Збройних Силах України	97
Висновки до III розділу	109
ВИСНОВКИ	110
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	129

ВСТУП

Актуальність теми обумовлена російсько-українською війною, що триває від 2014 року, і в умовах якої все більше жінок долучається до Збройних Сил України, стикаючись при цьому з великою кількістю проблем і перешкод. Дослідження стану міжнародно-правового забезпечення інтеграції концепції гендерної рівності в сектор оборони допоможе зрозуміти прогалини в українському законодавстві у цьому напрямі. Це, у свою чергу, важливо для подальшої євроінтеграції України. З повномасштабним вторгненням від 24 лютого 2022 року збільшилась кількість жінок в армії, і питання вдосконалення законодавства на цьому ґрунті на сьогодні є актуальним як ніколи, адже особливо загострилась потреба в забезпеченні гендерної рівності в Збройних Силах України.

Теоретична актуальність дослідження полягає в тому, що питанню адміністративно-правового регулювання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду та інтеграції концепції гендерної рівності до сектору безпеки й оборони, присвячено досить мало праць в Україні. Через відсутність ґрунтового дослідження даної тематики крізь призму міжнародного права та національного законодавства, виникає низка, зокрема, і юридичних проблем, пов'язаних з забезпеченням гендерної рівності в Збройних Силах України, у тому числі в умовах особливого періоду та під час збройної агресії російської федерації.

Вагомий внесок у розвиток наукових поглядів у сфері регулювання питань гендерної рівності в Україні, у тому числі Збройних Силах України та залучення жінок до сфери оборони, присвячено науковій праці таких зарубіжних та українських учених-правознавців, І. Бондаревська, Н. Анішук, Т. Мельник, О. Руднева, Т. Ковальчук, І. Грицай, В. Ониськів, І. Заворотько, В. Черняхівська. Враховуючи той факт, що тема неповністю висвітлена у працях вітчизняних науковців, переважна більшість опрацьованого матеріалу написана західними авторами. З огляду на актуальність зазначеної теми в

умовах сьогодення, ураховуючи вимоги сучасної юридичної науки та введення в Україні воєнного стану, можна з упевненістю стверджувати, що дослідження порушеного питання є актуальним. Наявність особливого періоду зумовлюють дослідження питання гендерної рівності з урахуванням особливостей, які виникають в зв'язку його введенням, у процесі якого доцільно врахувати позитивний досвід провідних країн світу, які пройшли шлях реформування власних збройних формувань та мають вагомий і позитивний досвід щодо гендерної рівності у військовому середовищі.

Практична актуальність дослідження зумовлена тим, що на сьогоднішній день, завдяки різного роду демократичним процесам, таким як, боротьба з гендерною нерівністю в усіх сферах життя суспільства, все більше жінок долучається до миротворчих процесів та врегулювання конфліктів. На міжнародному рівні приділяється все більше уваги боротьбі з гендерною нерівністю, і можна говорити про певні досягнення на міжнародному рівні в сфері гендерної рівності оборонного сектору. Виникає потреба дослідити необхідність і стан включення гендерної складової при прийнятті рішень у напрямі досягнення світового миру й безпеки, досвід провідних країн щодо дотримання принципу гендерної рівності, а також проблеми дотримання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини в сфері адміністративно-правового регулювання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду.

Предметом дослідження є адміністративно-правове регулювання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду.

Метою роботи є дослідити гендерну рівність, як основу демократичного розвитку держави, розкрити проблеми дотримання принципу гендерної рівності, провести аналіз підходів до інтеграції гендерної рівності в Збройних силах України та запропонувати шляхи вирішення проблемних питань.

Мета дослідження зумовлює його **завдання**, які можна сформулювати наступним чином:

1. Дослідити поняття “гендер”, «гендерна рівність», основні поняття та концепції.
2. Опрацювати міжнародно-правові стандарти гендерної рівності.
3. Провести аналіз законодавчої бази України в оборонній сфері на відповідність міжнародним стандартам забезпечення гендерної рівності.
4. Проаналізувати принцип гендерної рівності у діяльності Збройних Сил України.
5. Дослідити проблеми та виклики, з якими стикаються військовослужбовці в умовах російської-української війни.
6. Проаналізувати досвід провідних країн щодо дотримання принципу гендерної рівності.
7. Запропонувати шляхи удосконалення законодавства України з питань гендерної рівності у Збройних Силах України.

Методологічна основа дослідження полягає в комплексному і системному підході до вивчення міжнародних і національних досягнень в сфері гендерної рівності, в тому числі в секторі безпеки і оборони.

Методика даного дослідження передбачає використання таких **методів**:

1. Метод аналізу і синтезу був використаний при опрацюванні складових гендерної рівності і її закріплення в актах національного і міжнародного права.
2. Історичний метод полягає в аналізі становлення норм міжнародного і національного права, що регулюють питання гендерної рівності в Збройних Силах України, в історичній перспективі.
3. Формально-юридичний метод полягає в опрацюванні позицій дослідників та змісту юридичних норм.
4. Порівняльно-правовий метод використовувався при встановленні відмінностей і подібностей у підходах боротьби з гендерною нерівністю в оборонній сфері.

5. Метод класифікації був використаний при виділенні причин необхідності боротьби з гендерною нерівністю у сектор оборони і при виокремленні проблем, з якими стикаються в Збройних Силах України.

Новизна дослідження полягає в комплексному аналізі міжнародних-правових стандартів і національних норм у сфері гендерної рівності в секторі оборони, характеристиці концепції гендерної рівності в збройних силах, виявленні основних проблем, що виникають у цьому відношенні і виробленні практичних рекомендацій для вирішення цих проблем на рівні українського законодавства.

Практичне значення одержаних результатів зумовлена тим, що на сьогоднішній день, завдяки різного роду демократичним процесам, як от боротьба з гендерною нерівністю в усіх сферах життя суспільства, все більше жінок долучається до миротворчих процесів та врегулювання конфліктів, особливо це питання гостро постало в умовах збройної агресії рф проти України. Сформульовані в результаті дослідження теоретичні висновки та рекомендації може бути використано у: науково-дослідній діяльності – як підґрунтя для подальших наукових досліджень у сфері нормативного забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України; освітньому процесі – при підготовці навчально-методичних матеріалів для викладання навчальних дисциплін пов'язаних із питаннями нормативного забезпечення гендерної рівності в умовах проходження військової служби; правотворчій роботі – для вдосконалення діючого чинного законодавства, що регламентує гендерну рівність у Збройних Силах України і порядок їх реалізації в умовах воєнного стану.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дослідження оприлюднено в доповідях на трьох науково-практичних конференціях та семінарах, зокрема: “Правове забезпечення правоохоронної діяльності у силах оборони України в умовах відсічі широкомасштабної Збройної агресії рф проти України” (м. Київ, 29 листопада 2022 р.); “Актуальні проблеми правового регулювання відсічі збройної агресії рф проти України” (м. Київ,

15 березня 2023 р.); ----- та його публікаціях в яких відображені результати дослідження, зокрема:

Структура дослідження. Робота складається з вступу, трьох розділів і висновків до кожного з них; висновків до роботи в цілому та списку використаних джерел із 136 найменувань. Загальний обсяг магістерської роботи складає --- сторінок.

У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його об'єкт, предмет і мету, ступінь його дослідження, здійснено аналіз джерел і літератури, розкрито методику та опрацьовано структуру роботи.

У першому розділі “ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ”, надається характеристика поняття “гендер”, “гендерна рівність”, з використанням формально-юридичного, порівняльно-правового методів й методу аналізу й синтезу проводиться аналіз міжнародно-правових стандартів гендерної рівності та правового регулювання гендерної рівності в Україні .

У другому розділі “АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ”, розглядається питання дотримання принципу гендерної рівності у Збройних Силах України, з використанням методу класифікації і формально-юридичного методу виділяються проблеми дотримання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду та нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України.

У третьому розділі “АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ” висвітлюється досвід провідних країн щодо дотримання принципу гендерної рівності та шляхи удосконалення законодавства України з питань гендерної рівності у Збройних Силах України.

У висновках висвітлено основні результати дослідження і проведено потрібні узагальнення.

Публікації

Цицюра В.І., (Назва статті) . Правовий журнал “Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія “Юридичний вісник. Повітряне і космічне право”, 2023 рік, №4; С.-----

Цицюра В.І. (Назва статті). Збірник наукових праць Інституту стратегічних комунікацій, 2024, № 1, С.

РОЗДІЛ І ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1. Гендер та гендерна рівність: основні поняття та концепції

З'ясування історії понять “гендер”, “гендерна рівність” дає змогу показати їх нерозривний зв'язок із прогресивними тенденціями сучасного розвитку людства, якісно новий рівень суспільного розвитку, який розпочинається зі зникненням біполярного світового порядку й зумовлює потребу як найповнішого залучення до прийняття рішень якомога ширших суспільних груп.

Термін “гендер” виник у суспільних науках для позначання нових стратегій регулювання соціостатевих стосунків. Із часом гендерні підходи розвинулись майже в усіх гуманітарних і соціальних галузях вітчизняних наук: від соціології, психології, педагогіки, історії, філософії, релігієзнавства, літературознавства й мистецтвознавства до політичних наук, права, наук про державне управління, економіки та статистики [1].

Гендер (від англ. “gender” – рід) – соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок [2].

Поняття “гендер” стало в останній третині XX століття центральною категорією міждисциплінарної наукової області знання під назвою “гендерні дослідження”. Відмінність між двома термінами “sex” (біологічна стать) і “gender” (соціокультурна стать) ввели психолог Роберт Столлер [3] і ендокринолог Джон Моні (Money) [4, с. 3]. Як первинне, найбільш абстрактне і до цих пір визнане дослідниками, визначення гендера ми візьмемо визначення, що належить Енн Оуклі: (“Стать, гендер і суспільство”, 1972): “Стать” (sex) є словом яке співвіднесене з біологічними відмінностями між чоловіком і жінкою: видима різниця в геніталіях, відповідна різниця у відтворюючій функції. “Гендер” (gender) тим часом є предметом культури: він

співвідноситься з соціальною класифікацією на “маскулінне” і “фемінінне”...постійність статі має бути визнана, але також має бути (визнана) різноманітність гендера” [5].

Гендер – це певні соціальні ролі, що їх очікують від чоловіків і жінок. Жінка – насамперед мама, відповідальна за догляд за дітьми й іншими членами родини, за хатню роботу. А чоловік – радше професіонал, який фахово водить машину, експерт і знавець свого діла [6, с. 17].

Українська дослідниця І. Бондаревська вважає, що “гендер” - це своєрідний результат соціалізації людини у суспільстві відповідно до її статевої належності” [7, с. 37]. Проблема гендера, на її глибоке переконання, полягає в штучності статі, оскільки саме в цьому є первинний сенс запровадження означеного поняття як такого, що розрізняє те, що людині дано від природи у формі її тіла, і те, що вона отримує як систему суспільно-рольових приписів і стереотипів поведінки. Як штучне утворення, тобто в сенсі не обумовленості суто природними чинниками, поняття гендера відкриває нове поле творчої активності, а саме: або ми вважаємо, що стать має якусь константну сутність, з певним стійким набором характеристик, форм мислення, поведінки і потреб, або визнаємо істотну теоретичну невизначеність характеристик статі, їх залежність від соціальних, культурних, етнічних, професійних, конфесійних тощо контекстів. Свідомо чи несвідомо дослідник має визначитись у своїх підходах, а також зважати на контекстуальністьможливого (свого й іншого) погляду на проблему.

Крім того І.Бондаревська відзначає, що проблема гендеру — це проблема штучності статі. І тут виникає сенс запровадження поняття, яке дасть змогу відрізнити те, що дала людині природа від того, що вона отримала як сукупність суспільнорольових приписів та поведінкових стереотипів [8, с. 277-278].

Українська дослідниця Т. Мельник розглядає гендер як систему, що містить три позиції: 1) систему знань; 2) гендерну систему суспільства; 3) гендерні практики [9, с. 20-22].

Зокрема, гендер як система знань – це комплекс соціально-філософських, соціологічних, політологічних, психологічних, культурологічних та інших теорій, які аналізують розвиток чоловічої та жіночої ідентичностей та суб'єктивності, становище жінки й чоловіка в суспільстві, систему чоловічого домінування, формування нормативних зразків “чоловічого” та “жіночого в певній культурі [9].

Гендер, як система управління розглядають як сукупність взаємопов'язаних інститутів та організації, за допомогою яких соціально, ідеологічно й організаційно будуються стосунки між жінкою та чоловіком, ставлення суспільства до проблеми статі, формується реальна статева нерівність або рівність, здійснюються завоювання, реальне утвердження й гарантії прав, свобод і обов'язків чоловіків і жінок, забезпечуються реальні можливості і самореалізації відповідно до досягнутого рівня гендеру [9].

Гендерні практики – це участь обох статей як рівних у прийнятті рішень, у формуванні гендерних стратегій і відповідних до них політик, творенні гендерного права. Через практику можливе пізнання патріархальної соціальної практики, долання гендерної нерівноваги та маскулінного домінування в культурі [9].

Аніщук Н.В. пояснює, що гендер – один із базових моментів соціальної стратифікації (соціальна стратифікація – факт соціальної нерівності у суспільстві, його розшарування, із чого виводиться соціальна структура суспільства). Поняття гендеру слід розглядати як складний соціокультурний процес у суспільстві. Це поняття розкриває соціально-рольовий статус особистості, який визначає соціальні можливості в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сексуальності, а також сімейні ролі та репродуктивну поведінку [10, с. 16]. Таким чином, гендер стосується не лише чоловіків та жінок, а й взаємовідносин між ними, пояснює яким чином

реалізуються соціальні ролі жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків, а також соціальне конструювання між ними. Сьогодні у відносинах між чоловіком та жінкою неабиякий вплив має соціальна стать – гендер.

Отже, “гендер” є однією з найважливіших меж соціальних стосунків і включає три групи характеристик: біологічна стать, статево-рольові стереотипи, поширені в суспільстві, а також «гендерний дисплей» - продиктовані суспільством норми чоловічої і жіночої дії і взаємодії у різноманітні їх проявів.

Поняття “гендер” сьогодні успішно використовується в контексті різних галузей соціально-гуманітарного знання, як однієї з його базових категорій. Слушною є думка української дослідниці Л. Малес, що “залишається певна невизначеність та проблемність категорій, на яких ґрунтуються гендерні дослідження - статі та гендеру” [11. с. 129]. А постійне обговорення поняття “гендер” породило досить широкий спектр різних тлумачень, що змучило дослідників зосередити свою увагу перш за все на тому, яким чином і з яких компонентів складається сучасне уявлення про систему стать-гендер.

У науковій літературі поняття гендеру також вживається в кількох значеннях: гендер як соціально-рольова й культурна інтерпретація рис особистості та моделей поведінки чоловіка і жінки, на відміну від біологічної; гендер як набуття соціальності індивідами, що народилися в біологічних категоріях жіночої або чоловічої статей [12].

Сучасний філософський словник визначає гендер у двох значеннях: загальному – різниця між чоловіками і жінками за анатомічною статтю; соціологічному – соціальний поділ, який часто ґрунтується на анатомічній статі, але не обов’язково з ним співпадає [13].

У повсякденному житті ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами.

Для суспільства жінка-поліцейський, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку або чоловік із довгим кольоровим волоссям чи у яскравому одязі вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або лише жінкам. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінок та чоловіків, і є гендером.

На сьогодні під “гендером” розуміють змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стиль життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі. В нашому розумінні, гендер є сукупністю цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

В Україні термін “гендер” використовують досить тривалий термін, проте в законодавстві він був закріплений лише у 2022 році після ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, законом України від 22.06.2022 №2319-IX, яка стала обов’язковою для України з 01 листопада 2022 року [14].

У статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [14].

Гендер є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства, яка поряд з іншими параметрами утворює соціальну систему. Це дозволяє

розглядати гендер як один з найважливіших показників соціальної структури суспільства, що обумовлює впорядкованість всієї соціальної системи. Усвідомлення гендерної приналежності – це основний конструктивний елемент суспільства, заснований на генерованих суспільством відмінностей між статями.

Появу поняття «гендерна рівність» можна пов'язувати з IV Всесвітньою конференцією зі становища жінок (Пекін, 1995 р.). Підставою для такого твердження є заява Голови конференції стосовно загальноприйнятого тлумачення терміну «гендер». У ній ідеться, що в процесі 19-го засідання Комісії зі становища жінок, яка діяла як підготовчий орган Конференції, виникли питання щодо значення терміну «гендерний» у контексті Платформи дій Конференції [15].

Гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти. Процеси глобалізації та інтеграції супроводжуються розширенням можливостей жінок і чоловіків, подоланням проявів професійної дискримінації, гендерної сегрегації праці, нерівної оплати праці, гендернозумовленого насильства тощо. Вони не оминають сфери публічної служби, освіти та науки, сектору безпеки й оборони тощо.

Гендерна рівність означає, що люди будь-якої статі можуть вільно обирати будь-яку кар'єру, спосіб життя і користуватися своїми здібностями без будь-якої дискримінації. Їхні права, можливості і доступ до суспільства не залежать від статі. Гендерна рівність не обов'язково означає, що до всіх ставляться однаково. Різні потреби й прагнення людей цінуються однаково. Через це гендерну рівність часто пов'язують одночасно з егалітаризмом – прагненням до абсолютної рівності всіх членів суспільства.

Гендерна рівність є принципом політико-правового статусу людини в державі. Її складовими є: рівні права жінки та чоловіка; рівні свободи жінки та чоловіка; рівні обов'язки жінки та чоловіка; врахування особливостей

(фізіологічних, психологічних тощо) статей у політико-правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей в державі.

Відчутним проявом соціальної диференціації населення, що має наслідком різні можливості самореалізації жінок і чоловіків у суспільстві, є гендерна нерівність. Ідеться не лише про рівність юридичних прав жінок і чоловіків, а й рівність умов і можливостей реалізації цих прав.

Погляди на роль чоловіка й жінки в суспільстві формуються в процесі соціалізації індивіда під впливом сім'ї, школи, засобів масової інформації, соціального оточення, а також політичних і державних структур. У період соціальних трансформацій проблема гендерної ідентифікації стає дедалі актуальнішою.

Українські науковці Т. Мельник та Л. Кобелянська вважають, що гендерна рівність – це однакове забезпечення рівними правами жінок і чоловіків запевняють, що зміст цього поняття включає відсутність привілеїв за статтю, заборону дискримінації, а також свободу вибору, розвитку, пошуку [16, с.194].

З точки зору К.Б. Левченко, під гендерною рівністю слід розуміти рівні права і рівні можливості для жінок і чоловіків у суспільстві, рівні умови для реалізації прав людини, участь в національному, політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, отримання рівних винагород за результатами участі [17, с.306] Більшість учених визнають гендерну рівність шляхом виділення відмінностей: як рівність статей не означає їх ототожнення одна з одною або ідентичність, як і те, що ця рівність не повинна встановлювати як норми такі умови та спосіб життя, які притаманні чоловікам.

О. Руднева зазначає, що гендерна рівність – це принцип правового статусу (становища) людини в державі, його складовими є рівні права, свободи та обов'язки жінки і чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей у державі [18, с. 107].

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір.

Категорія гендерної рівності містить множину імплікацій, а саме:

рівність прав – це законодавче наділення однаковими правами осіб чоловічої та жіночої статей у всіх сферах життя;

рівність можливостей – забезпечення (гарантії) на практиці рівних умов щодо рівного розподілу, використання політичних, економічних, соціальних та культурних цінностей, які виключають дискримінацію та обмеження будь-якої статі, що негативно впливають на життєдіяльність і самовираження; •
забезпечення рівних умов для реалізації прав та можливостей;

“гендерна симетрія” – стан, при якому принцип рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків реалізований на практиці.

Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [19]. Цей документ є єдиним комплексним міжнародним документом універсального характеру, зобов'язуючим держави гарантувати дотримання прав жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у таких областях як освіта, трудова сфера, охорона здоров'я, сімейна політика, фінансова, законодавча і соціально-політична сфери.

В законодавстві України термін “гендерна рівність” вперше з'явився в постанові Кабінету Міністрів України “Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки” [20].

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51. Частина третя статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність

прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [21].

Відповідно до норм Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [22]. Цей закон разом з наведеним Указом, відповідно до Рекомендацій парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи”, які відбулися 27 червня 2007 року “визначили інституційно-правові засади гендерних взаємовідносин у суспільстві” [23].

Закони України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [22], “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” [24] містять визначення, що дискримінація за ознакою статі – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи реалізацію на рівних підставах прав і свобод людини для жінок та чоловіків. Їх різновидами є пряма і непряма дискримінація, сексизм, гендерно зумовлене насильство тощо. Важливим є точне розуміння, профілактики подолання таких негативних соціальних явищ за спільної участі науковців, законотворців, працівників правоохоронних та інших органів, а також громадськості.

Зазначеним Законом України також передбачається цивільна, адміністративна та кримінальна відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Саме впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Нині Україна хоч і повільно, але просувається до гендерної рівності. Україна прагне стати повноправною частиною європейської спільноти, наблизившись до останньої за основними соціально-економічними показниками та стандартами життя. Для цього нашої державі необхідно буде реалізувати свої зобов'язання щодо гендерної рівності.

Щороку Всесвітній економічний форум оцінює прогрес у досягненні гендерної рівності серед близько 150-ти країн світу.

Згідно з результатами звіту “Глобальний гендерний розрив” (GlobalGenderGapReport 2022), у 2022 році глобальний гендерний розрив досяг 68,1%. Україна в 2022 році року посіла 81 місце серед 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулого року[25].

Лідером - за показниками “Індексу глобального гендерного розриву - 2022 є країна-засновник НАТО – Ісландія, яка вже усунула 90,8% гендерного розриву. Ісландія 13-й рік поспіль лідирує у світовому рейтингу щодо гендерного паритету. Традиційно у першій п'ятірці – скандинавські країни: Фінляндія (2 місце), Норвегія (3 місце), Нова Зеландія (4 місце), Швеція (5 місце)” [25].

Водночас незважаючи на військову агресію з боку російської федерації Україні продовжує впроваджувати принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зокрема, 20.12.2022 Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022 - 2024 роки [26].

Зазначений акт було розроблено на виконання пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у межах міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 № 1578-р [27].

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

Також привертає увагу розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 №1544-р “Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року” зі змінами від 16.12.2022 [28].

Національний план підготовлено за принципами управління, орієнтованого на результат, за участю експертної спільноти, громадськості та з урахуванням результатів консультацій, проведених в окремих областях.

Національний план спрямований на забезпечення:

участі жінок у прийнятті рішень;
стійкості до безпекових викликів;
постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя;
протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;
посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Особливу увагу приділено потребам різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, постраждалих від конфлікту, а також системному інформуванню щодо їх прав і стану виконання Національного плану.

Метою Національного плану є створення умов для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системної протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом.

АБЗАЦ ХОЧА Б КОРОТКИЙ ВИСНОВОК

1.2. Міжнародно-правові стандарти гендерної рівності.

Гендерна рівність є одним з найважливіших принципів забезпечення прав людини, основою громадянського суспільства і правової держави, демократичного розвитку окремих держав та світового співтовариства. Розширення прав і можливостей жінок та чоловіків є необхідним для подолання проявів дискримінації, гендерної сегрегації ринку праці, нерівної оплати праці, гендерно-зумовленого насильства тощо. Тому важливим є вивчення чинних міжнародно-правових стандартів у цій сфері з метою аналізу відповідності національного законодавства України взятим міжнародним зобов'язанням, розвитку нових можливостей національних, регіональних і міжнародних інститутів і механізмів забезпечення гендерної

рівності, запобігання та врегулювання конфліктів, залучення до заходів щодо підтримки миру у секторі безпеки і оборони.

Найбільш вагомими здобутками у сфері забезпечення гендерної рівності можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародно-правових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року [29].

Одним зі своїх завдань, відповідно до його положень, ООН проголосила утвердження віри “в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправність чоловіків і жінок, рівність прав великих і малих націй” [29], а також “ніяких обмежень відносно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних і допоміжних органах” [29]. Прийняття цієї норми є свідченням розуміння тогочасними лідерами держав-членів ООН неподільного зв’язку між прогресивним розвитком людства та забезпеченням рівноправності чоловіків і жінок.

У статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: “Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану” [30].

Цією нормою автори Декларації, представники країн, які підписали її, переживши Першу і Другу світові війни, прагнули визначити напрям подальшого розвитку людства. Акцентовано, що, попри всі відмінності, люди є рівними у своїй гідності та правах, зокрема й незалежно від статі. Проте Декларація не була юридично обов’язковим міжнародним документом.

Цілком обґрунтовано, що принцип гендерної рівності надалі було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини.

Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права в Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами 1949 року [31], Конвенції про політичні права жінок 1952 року [32], Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 р. [33] та низці інших основоположних документів.

Нормативне закріплення ідеї рівноправності чоловіків і жінок супроводжувалося створенням інституційного механізму її втілення в міжнародно-правову практику.

В Економічній і Соціальній Раді ООН (ЕКОСОР) 1946 року в складі Комісії з прав людини створено підкомісію зі становища жінок, а згодом їй надано статус Комісії.

ООН розробила Цілі сталого розвитку, які були прийняті у 2015 р. та мають бути досягнуті до 2030 р.. Серед Цілей виділяють гендерну рівність, яка є ключовим засобом досягнення всіх інших цілей і полягає забезпеченні рівності між жінками та чоловіками на різних рівнях життя, таких як здоров'я, освіта, зайнятість, політична участь та ін. [34].

Говорячи про гендерну рівність саме в розумінні покращення становища жінок, велику роль відіграє вже згадана раніше Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [19], Україна ратифікувала її в 1980 році. Її називають міжнародним біллем про права жінок.

Країни, які ратифікували Конвенцію, зобов'язані вживати заходів для унеможливлення дискримінації, тобто будь-якого розрізнення, винятку або обмеження за ознакою статі, спрямованих на послаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав

людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі (ст. 1 Конвенції).

Також зазначена Конвенція: 1) наголошує на тому, наскільки важливо, щоб жінкам надавався рівний доступ до усіх ресурсів, які є в країні і що для цього має існувати відповідний законодавчий механізм в рамках держави; 2) вказує на обов'язок держави сприяти подоланню перешкод жінкам в ході реалізації їх прав; 3) зазначає про важливість того, аби заходи, які вживає держава в сфері захисту прав чоловіків і жінок мали рівноцінний результат і сприяли покращенню становища жінок.

Особливості та значення Конвенції 1979 року:

підкреслює важливість рівності можливостей у контексті рівного доступу жінок до всіх ресурсів країни. Рівність має бути гарантовано законодавством і державною політикою, а також забезпечено відповідними механізмами й інститутами;

визначає обов'язок держави забезпечити відсутність перешкод на шляху до реалізації жінками своїх прав, навіть якщо рівний захист і повага прав жінок гарантовані на рівні політики й законодавства; визначено, що заходи, вжиті державою для захисту прав жінок і чоловіків, повинні забезпечити рівноцінність результатів та реальне змінення становища жінок.

Конвенція встановлює зобов'язання держав-сторін:

включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство;

вживати законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;

встановити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою судів та інших установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації;

утримуватися від вчинення будь-яких дискримінаційних актів або дій щодо жінок;

вживати всіх відповідних заходів для ліквідації щодо жінок з боку будь-якої особи, організації або підприємства;

вживати заходів, включаючи законодавчі, щодо зміни або скасування чинних законів, постанов, звичаїв і практики, що являють собою дискримінацію щодо жінок;

скасувати всі положення свого кримінального законодавства, що являють собою дискримінацію щодо жінок.

Також важливим тут є Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок і його діяльність. Так, згідно з пунктом 18 Загальної рекомендації Комітету №28: “Держави-учасниці повинні юридично визнати [такі] перекресні форми дискримінації, їхні негативні наслідки для жінок і заборонити їх. Їм також слід розробити і впровадити в життя політику і програми, спрямовані на усунення даних явищ...” Окрім того, не можна не згадати Загальні рекомендації Комітету №30 і 33 в яких містяться положення рекомендаційного характеру, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, що безпосередньо стосуються оборонної сфери. Аналіз цих рекомендацій дозволяє зробити наступні підсумки того, що в них викладено: 1) необхідність забезпечення рівного представництва жінок у процесах прийняття рішень, зокрема, в збройних силах; 2) ознайомлення військових, за допомогою просвітницької діяльності, з гендерно зумовленим насильством, вироблення нульової толерантності до цього явища і прийняття відповідних кодексів поведінки в цьому відношенні; 3) проведення відповідних програм демобілізації і реінтеграції серед комбатанток, враховуючи їх особливі потреби [35].

Факультативний протокол, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 1999 р., який ратифікувала Україна 05.06.2003 [36], не містить нових матеріальних прав, але створює механізм захисту і гарантує ті права, які передбачені Конвенцією. Він посилює ступінь імплементації Конвенції, розвиток судової практики у справах жінок шляхом кращого розуміння стандартів і створення прецедентів, які забезпечать покращення становища

жінок у довгостроковій перспективі. Протокол також закликає держави виявити і змінити чинні дискримінаційні закони і практику, імплементувати положення Конвенції, а також підвищує обізнаність суспільства про стандарти захисту прав людини, пов'язаних з проблемою дискримінації жінок.

Особливу увагу в цьому відношенні привертає Четверта Конференція щодо становища жінок, яка проводилась в Токіо у 1995 році, і яка закріпила, що жінки мають ті ж права людини, що й чоловіки, і ці права є невід'ємні, і визнала, що “гендер є важливим інструментом розуміння і боротьби з порушенням прав жінок”[37].

Результатом Конференції стало прийняття Пекінської декларації та платформи дій [38], де вкотре робиться наголос на необхідності прагнення рівності чоловіків і жінок, а також впроваджується поняття гендерної рівності як таке. Документ мав на меті поліпшення становища жінок на шляху їх активного залучення до всіх сфер суспільного та приватного життя, забезпечуючи всебічну та рівну участь жінок у прийнятті рішень з економічних, соціальних, культурних і політичних питань.

Основні здобутки Пекінської платформи дій: розглянуто розширення прав і можливостей жінок у контексті забезпечення рівноправності між жінками та чоловіками; конкретизовано дії урядів і громадських структур щодо рівноправності; запроваджено поняття гендерної рівності; викорінення сексизму в ЗМІ.

Особливе місце серед резолюцій Ради Безпеки ООН займає Резолюція 1325 (2000) від 31 жовтня 2000 р. [39] Це перша резолюція Ради Безпеки, що закликає до поглиблення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з метою підтримання миру й безпеки.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” [39] є однією з найбільш важливих резолюцій РБ ООН у сфері політики безпеки. Цей документ наголошує на важливій ролі жінок у запобіганні і врегулюванні конфліктів та в розбудові миру, а також закликає держави-члени забезпечити

більш активну участь жінок на всіх рівнях прийняття рішень в національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Резолюція стала інституційною рамкою для інтеграції жінок до безпекового сектору. Вона охоплює такі напрями діяльності:

забезпечення повної та рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях, у тому числі в мирних переговорах, діяльності щодо встановлення миру, реінтеграції та примирення;

участі у виборах (як кандидатів, так і виборців), суспільно-політичній діяльності;

запобігання насильству за ознакою статі, у тому числі шляхом притягнення до відповідальності за порушення міжнародного права; забезпечення участі жінок у запобіганні виникненню, поширенню та відновленню насильницьких конфліктів, а також усуненні причин їх виникнення, зокрема шляхом роззброєння, протидії всім формам експлуатації; підтримка мирних ініціатив та процесів розв'язання конфліктів;

захист прав і врахування потреб постраждалих в умовах конфліктів і після їх завершення, зокрема захист від різних форм насильства та переслідування (під час тривалих конфліктів збільшуються ризики потрапляння насамперед жінок і дівчат у ситуації торгівлі людьми, сексуального насильства, зґвалтування);

врахування особливих потреб жінок і дівчат, у тому числі вразливих категорій (зокрема біженців, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які постраждали від насильства за ознакою статі та сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом), а також жінок-комбатантів, жінок-ветеранів під час надання послуг у сфері охорони здоров'я, психологічної та гуманітарної допомоги; забезпечення участі жінок в економічному відновленні та перехідному правосудді в конфліктних і постконфліктних ситуаціях.

Важливість цього документа посилюється в ситуації воєнної агресії російської федерації та тимчасової окупації частини території України.

На виконання зазначеної резолюції в Україні, як зазначалося раніше прийнято ряд нормативних документів.

Перший Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р) [40]. Україна стала першою країною в світі, де документ було прийнято в умовах збройного конфлікту.

28 жовтня 2020 року Уряд України прийняв рішення про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року зі змінами від 16.12.2022 [28].

Не менш важливою у цьому процесі є також роль Ради Європи - найбільшої регіональної міжнародної організації. Так, одним з її ключових міжнародних актів, який є основою і національного законодавства з питань протидії насильству, є Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року і набрала чинності 1 серпня 2014 року, ратифікована Україною 20.06.2022 та набрала чинності 01.11.2022 [14].

Це комплексний міжнародний акт, спрямований на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству.

Основні цілі Конвенції:

захист жінок від усіх видів насильства та запобігання, переслідування й викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;

сприяння викоріненню всіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками й чоловіками та розширення прав жінок;

захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;

сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;

забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці між собою з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

Також важливу роль в цьому процесі відіграє Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, де в пункті 2 зазначено, що гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [41].

В Стратегії визначено, що основну увагу впродовж 2018-2023 років буде зосереджено на шести стратегічних напрямках: 1) Запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами; 2) Запобігання та боротьба з насильством щодо жінок і домашнім насильством; 3) Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя; 4) Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень; 5) Захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку; 6) Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН [29].

Місія НАТО полягає у сприянні стабільному та міцному миру, з огляду на що гендерна рівність і розширення прав та можливостей жінок і дівчат є ключовим чинником. Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект в усі етапи операційного процесу - під час розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінки політики й програм.

У 1998 році був створений постійний офіс Управління у справах жінок у збройних силах НАТО для надання інформації з гендерних питань і різноманітності для підтримки роботи CWINF. Він тепер називається Управлінням радника з гендерних питань.

У 2009 році НАТО схвалила Директиву 40-1 “Бі-СК” (Bi-StrategicCommand) “Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включаючи заходи щодо захисту під час збройних конфліктів”[42]. Директива застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що діють спільно з НАТО. Вона містить стандарти поведінки НАТО під час здійснення операцій та місій, визначає, що жінок також слід розглядати як суб’єктів забезпечення сталого миру, які мають бути залучені на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях .

Перший план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 був прийнятий НАТО у 2007 р.

Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, були оновлені і схвалені на саміті в Брюсселі в 2018 році. Нова політика спирається на структуру трьох “І”:

інтеграція (integration) - переконання, що гендерна рівність розглядається як невід’ємна частина політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

включення (inclusiveness) - сприяння збільшенню представництва жінок в НАТО та національних силах для покращення ефективності та успіху в операціях;

цілісність (integrity) - посилення підзвітності з метою підвищити рівень обізнаності і імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів [43].

Представництво НАТО в Україні було засновано у 2016 році та поєднує в собі дві діючі організації НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО (1997 р.) та Офіс зв’язку НАТО (1999 р.). Подібний

перехід на “нову” структуру під єдиним дахом уособлює еволюцію відношення НАТО до України, а також незмінну відданість забезпеченню довготривалого успіху. [44]. Спільно з українськими партнерами Представництвом реалізуються програми та проекти, спрямовані, зокрема, на забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 02.12.2004 та викладений в Додатку №14/04 [45].

ОБСЄ також розробляє та реалізує проекти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок та створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. Вона співпрацює з органами влади при перегляді законодавства та допомагає у створенні національних механізмів забезпечення рівності між жінками та чоловіками. В Україні працював Офіс Координатора проектів ОБСЄ (ОКП ОБСЄ) в період з 01.06.1999 та завершив свою діяльність 30.06.2022 [46].

Офіс координатора проектів ОБСЄ працював в Україні протягом 23 років та займався зокрема протидією торгівлі людьми, розбудовою спроможності в сфері гуманітарного розмінування, забезпеченням підтримки внутрішніх переселенців та осіб у вразливому становищі, підтримкою в гуманітарному розмінуванні, захистом довкілля та свободою медіа. Рішення про зупинення мандату ухвалили через відсутність згоди в Постійній Раді ОБСЄ через позицію російської федерації [47].

ВИСНОВОК

1.3. Правове регулювання гендерної рівності в Україні.

Правове регулювання – це регламентація суспільних відносин засобами загальнообов’язкових правил поведінки і заснованих на них приписів індивідуального значення, що забезпечується в необхідних випадках державним примусом [48]. Категорія “правове регулювання” виражає динамічну сутність всієї юридичної надбудови, вона характеризує активно-

творчу сторону права, відображає процес перетворення його із можливості у дійсність. Правове регулювання – це особлива регламентація суспільних відносин. Вона являє собою систему різноманітних юридичних засобів: норми права, юридичні факти, правові відносини, встановлення – право, дієздатності громадян і правового статусу громадян, визначення компетенції органів держави, правового положення громадських організацій, юридичних осіб тощо.

В.Д. Ткаченко та Є.Б. Ручкін зазначають, що правове регулювання може бути охарактеризоване як здійснюваний за допомогою юридичних засобів процес упорядкування суспільних відносин з метою забезпечення певної сукупності соціальних інтересів, які вимагають правового гарантування [49, с. 207-208].

Процес регулювання, спрямований на широке коло суб'єктів суспільних відносин (держави, нації, організації, органи держави, громадяни, апатриди, біпатриди) [50, с. 3-8].

Категорія правового регулювання у найбільш узагальненій формі відображає соціальне призначення та роль права як одного із найважливіших організуючих факторів у системі соціального управління суспільних відносин.

Правове регулювання є ніби “агрегатом” в механізмі дії права, який приводить його в рух у разі виникнення відповідних потреб та інтересів, задоволення яких можливе і об'єктивно необхідне засобами права. Воно має впроваджувати в систему соціальної регуляції юридичні засоби організації поведінки та діяльності індивідів і їх колективів, блокуючи деструктивні форми їх прояву та стимулюючи конструктивну активність громадян та їх організацій.

Практично всі існуючі енциклопедичні, довідкові та словникові видання наводять одразу кілька визначень терміну “законодавство”. Наприклад, законодавство – це система нормативних актів, якими регулюються суспільні відносини [51, с. 499].

На думку О. Ф. Скакун, під терміном “законодавство держави” слід розуміти систему всіх діючих законів цієї держави, упорядкованих певним чином, а також міжнародних договорів, ратифікованих законами парламенту, тобто, законодавство – це система всіх законів держави [52, с. 249].

Науково-енциклопедичні видання також дають пояснення широкого тлумачення терміну законодавство. В.О. Котюк вважає, що під законодавством слід розуміти тільки сукупність законів, прийнятих найвищим законодавчим органом країни [53, с. 59]. Іноді зміст поняття законодавство значно розширюється, коли в нього включаються не лише закони, а й підзаконні нормативно-правові акти – акти, прийняті компетентними державними органами чи уповноваженими державою іншими суб’єктами на підставі закону, відповідно до закону і в порядку його виконання.

На законодавчому рівні термін “законодавство” в Україні не визначений.

При цьому термін “законодавство” досить часто зустрічається у різних нормативно-правових актах. Так у Конституції України. вживається такі формулювання, як “національне законодавство України” (ст.9), “передбачено законодавством” (ст. 19), “іншим актом законодавства України” (ст. 118), “відповідно до чинного законодавства України” (розділ XV “Перехідні положення”) тощо, [21], але значення його не розкривається.

У світлі офіційного тлумачення зазначеного терміну Конституційний суд України [54] дійшов до висновку, що термін “законодавство”, який вживається в ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України [55, ст. 21], щодо визначення сфери застосування контракту, як особливої форми трудового договору, потрібно розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів

України. Тобто, Конституційний суд України фактично став на позицію розширеного тлумачення терміну “законодавство”. Але зазначене рішення Конституційного суду України дає підстави для неоднозначного розуміння цього терміну в інших нормативно-правових актах України де він вживається.

Наша позиція полягає в тому, що законодавство – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, декретів і постанов Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, а також нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади, які пройшли державну реєстрацію, тому що в такому сенсі законодавство являє собою єдину ієрархічну систему правових актів різної юридичної сили.

Також потрібно зазначити, що для остаточного вирішення порушеного питання в Україні існує нагальна потреба у визначенні терміну “законодавство” на законодавчому рівні.

Система законодавства складається внаслідок видання правових норм, закріплення їх у офіційних актах та систематизації цих актів. Вона має складну структуру. Найчастіше під системою законодавства розуміють сукупність нормативно-правових актів, в яких об’єктивуються внутрішні змістовні та структурні характеристики права. У цих межах вони існують самостійно, бо мають свою специфіку, власні тенденції розвитку.

Структура системи законодавства являє собою внутрішню організацію впорядкованих нормативно-правових актів, яка полягає в їх узгодженості та розподілі на галузі й інститути законодавства [52, с. 254].

Структура системи законодавства виділяється за такими критеріями:

1. Галузева структура, що передбачає поділ нормативно-правових актів за предметом правового регулювання: цивільне, кримінальне, адміністративне законодавство та інше. Вона охоплює такі види: спеціальне (внутрішньогалузеве) законодавство – містить норми підгалузі права (водне,

лісове законодавство та ін.); комплексне (міжгалузеве) законодавство – містить норми декількох галузей права (законодавство про місцеве самоврядування та інше).

2. Субординаційна (ієрархічна) структура, яка передбачає поділ нормативно-правових актів за юридичною силою: конституція, закони, укази глави держави, постанови уряду та інше [52, с. 254]. Цієї точки зору також дотримуються інші теоретики, наприклад В. М. Кириченко [56].

Слід погодитись також із точкою зору О. С. Лисенкової про те, що в основу принципу побудови галузевої структури системи законодавства лежить диференціація нормативних приписів, а не нормативно-правових актів. Під таким кутом зору поняття “система законодавства” визначають як єдність взаємопов’язаних нормативних приписів, які відображають зміст правових норм, що різняться за виконанням чітко визначених функцій у регламентації суспільних відносин і об’єднані в нормативних актах [57, с. 5].

Регулювання суспільних відносин у сфері гендерної рівності здійснюється нормативно-правовими актами, які виокремлюються залежно від функціонального призначення: 1) головними нормативно-правовими актами, які виконують основну функцію інтегратора (носія) певної сукупності нормативно-правових приписів – основи законодавства, кодекси; 2) допоміжні нормативно-правові акти, тобто такі, які вносять часткові зміни в чинні (головні) нормативно-правові акти. За своєю формою це – найрізноманітніші акти, від одиничних, які вносять зміни в одну статтю, припис, або являють собою викладення певного акта в новій редакції; 3) нормативно-правові акти, які виконують функцію припинення юридичної сили окремих нормативних положень або їх первісних структурних частин – статей, приписів, підпунктів, абзаців тощо. Особливістю цього виду актів є те, що вони містять тільки єдиний припис про визнання недіючими тих чи інших нормативних актів, їх структурних частин.

Систему національного законодавства з питань гендерної рівності можна систематизувати таким чином:

Перша група - це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною у встановленому законом порядку, які відповідно до статті 9 Конституції України [21] є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу в порівнянні із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні.

Друга група- нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства в цілому, а не тільки сектору безпеки і оборони. До цієї групи варто віднести як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України

Третя група - акти законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини в певній сфері діяльності, наприклад сектору безпеки і оборони.

Четверту групу становлять акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики в певній сфері діяльності, які містять спеціальні норми.

Основу гендерної політики, яку проводить Україна, сформували загальновизнані міжнародні норми, зафіксовані в Загальній декларації прав людини, Конвенції про політичні права жінок, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та інших документах. Будучи однією з держав – засновниць ООН, Україна поділяє принципи ООН і розуміння гендерної рівності як необхідної умови досягнення сталого розвитку держави, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу [58, с. 8].

Також окремо потрібно виділити міжнародні угоди (договори) та міжнародно-правові акти, що ратифіковані Верховною Радою України. Відповідно до вимог ст. 9 Конституції України міжнародно-правові акти є частиною національного законодавства [21].

Досить детально питання міжнародно-правових документів із впровадження гендерної рівності було розглянуто в попередньому підрозділі.

Конституція України є базою для прийняття законів і підзаконних актів у сфері правового регулювання гендерної рівності. Норми Конституції України закріплюють основоположні права та свободи людини та мають пряму дію, що зобов'язує державні органи поважати відповідні права та створює механізм їх захисту. У ст. 24 Конституції України встановлено, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо [21].

Верховенство закону (у широкому сенсі – як законодавчого акту) проявляється, перш за все, у суворій відповідності йому всіх інших нормативних актів, оскільки закони (після Конституції України) мають найвищу юридичну силу. Закони регулюють найважливіші питання державного та суспільного життя, їх норми складають серцевину, фундамент формування і розвитку інших правових норм [59, с. 55–57].

Основними нормативно-правовими актами України в сфері гендерної рівності є закони України: “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [22]. та “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”[24], “Про запобігання та протидію домашньому насильству”[60].

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 визначає основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики з метою забезпечення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життя. Завдяки цьому закону України почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності [22].

Закон України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” від 06.09.2012 визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина [24]. В документі визначені основні форм дискримінації, запровадження принципу недискримінації в законодавстві України, встановлення заборони дискримінації з одночасним визначенням дій, які не вважаються дискримінацією, визначення суб’єктів, наділених повноваженнями щодо запобігання та протидії дискримінації, впровадження антидискримінаційної експертизи, обов’язкової для проектів законів України, актів Президента України, інших нормативно-правових актів, що розробляються Кабінетом Міністрів України, міністерствами, іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади.

Закон України “Про запобігання та протидію домашнього насильства” від 07.12.2017, в якому запропоновано інноваційний підхід щодо боротьби з цим негативним явищем у суспільстві, дано визначення домашнього насильства та закріплено механізм реагування на його випадки [60].

З 11 січня 2019 року у Кримінальному кодексі України запроваджено статтю 126-1 “Домашнє насильство”, за порушення якої передбачено настання кримінальної відповідальності (покарання у вигляді позбавлення волі строком до 2 років) [61].

Важливі аспекти державної гендерної політики та недопущення дискримінації визначені у законах України “Про протидію торгівлі людьми” від 20.09.2011 № 3739-VI [62], “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб” від 20.10.2014 №1706-VII [63] та інших документах.

Питання гендерної рівності реалізуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких слід виокремити Концепцію Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року,

затверджену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10.10.2018 №728-р [64], Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 №634-р [65], Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 №1128-р [66].

Перший Національний план дій з виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року було затверджено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р) [40]. Україна стала першою країною в світі, де документ було прийнято в умовах збройного конфлікту.

Під час виконання Національного плану на період до 2020 року відбулися вагомі системні зміни, так, жінкам дозволено обіймати бойові посади у Збройних силах; ухвалено 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” [67]; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено низку навчальних заходів для фахівців сектору безпеки й оборони, просвітницьких заходів для населення; продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного “Жінки, мир, безпека”; удосконалено систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту (ідентифікація, надання допомоги, інформування про допомогу). Проте на тепер залишаються закритими для жінок деякі посади, зокрема у військових частинах спеціального призначення, посади офіцерського складу, пов’язані з використанням вибухових речовин, водолазними роботами, усі посади на підводних човнах і надводних кораблях [40].

Надалі ухвалено новий Національний план дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 № 1544-р [28]. Цей План набув нової якості, орієнтованої на результат, консолідував зусилля 56-ти органів державної влади на національному та місцевому рівнях, органів місцевого самоврядування, міжнародних та громадських організацій, сфокусувавши увагу на 17-ти основних цільових групах жінок і чоловіків.

Документ включає конкретні кроки, покликані створити умови для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процесах відновлення, протидії безпековим викликам, системній протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов’язаному з конфліктом.

Наприкінці січня 2023 року Кабінет Міністрів України ухвалив розпорядження №79-р, яким затвердив довгоочікуваний План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності [68]. Отже, зроблено ще один крок до забезпечення гендерної рівності на всіх рівнях суспільного життя.

Тепер міністерства, інші центральні та місцеві органи виконавчої влади мають забезпечити виконання цього плану, а також щороку до 31 січня звітувати Міністерству культури та інформаційної політики про стан його виконання. Водночас Міністерство культури має зібрати цю інформацію та у двотижневий строк подати її уряду.

До групи актів, які визначають стратегічні та концептуальні питання, пов’язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, належить Національна стратегія у сфері прав людини, яка затверджена Указом Президента України від 25.08.2015 № 501/2015 [69]. У ній наголошується, що події Революції гідності (листопад 2013 року - лютий 2014 року) засвідчили незворотне прагнення Українського народу до побудови правової та демократичної держави, в якій гарантуються та забезпечуються права і

свободи людини. Крім того, зазначається, що в умовах тимчасової окупації частини території України та збройної агресії російської федерації проблема захисту прав і свобод людини постає особливо гостро. Поряд із першочерговими завданнями щодо зміцнення національної безпеки, подолання економічної кризи, реформування державного управління тощо забезпечення прав і свобод людини залишається головним обов'язком держави та має визначати зміст і спрямованість діяльності держави в усіх її зусиллях. У кризовій ситуації ризики непропорційного обмеження прав і свобод людини зростають, що потребує особливого контролю з боку суспільства.

В Указі Президента України “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року” від 30.09.2019 № 722/2019 [70], з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

До третьої групи, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини, зокрема в секторі безпеки та оборони, можна віднести: Закони України “Про Національну безпеку України”[71], “Про військовий обов’язок та військову службу” [72], “Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” [73], Статут внутрішньої служби Збройних Сил України [74], чинність якого розповсюджується і на інші військові формування та Положення про проходження військової служби [75], [76]. Слід зазначити, що серйозна модернізація військового законодавства була проведена на підставі 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” [67].

Розглядаючи четверту групу нормативно-правових документів, які безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики, зокрема в складових сектору безпеки і оборони, які містять спеціальні норми, слід наголосити на позитивних тенденціях, які з'явилися за останні роки і які стосуються розширення можливостей для жінок щодо призначення на військові посади у Збройних Силах України та військових формуваннях.

Після набрання чинності змін до Закону України “Про військовий обов’язок та військову службу” згідно із Законом від 06.09.2018 № 2523-VIII. А саме: частину дванадцяту статті 1 Закону було доповнено абзацом другим такого змісту: “жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов’язку в запасі та дотримання правил військового обліку” [67].

Візія Генерального штабу Збройних Сил України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років [77] передбачає одним із принципів, на яких базуються Збройні Сили України, гендерну рівність – забезпечення рівними можливостями, правами та обов’язками чоловіків та жінок під час проходження військової служби.

На підставі вищезазначеного структуру системи законодавства України у сфері гендерної рівності можна розподілити за такими критеріями:

- 1) галузева структура (за предметом правового регулювання).

Законодавство України у сфері гендерної рівності в Україні являє собою комплексний міжгалузевий функціональний інститут законодавства України, оскільки містить норми декількох не однорідних галузей законодавства (конституційного, адміністративного, цивільного, господарського, військового, кримінального);

2) субординаційна (ієрархічна) структура (за юридичною силою). Законодавство України у сфері гендерної рівності – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади які пройшли державну реєстрацію у встановленому порядку, прийнятих з метою забезпечення гендерної рівності.

При цьому потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства та механізми в Україні у сфері гендерної рівності не є досконалими, проте дозволяють стати на курс забезпечення гендерної рівності. Також потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства у сфері гендерної рівності потребує виваженого вдосконалення, яке можливе лише з врахуванням останніх здобутків вітчизняної науки та враховуючи міжнародно-правові законодавство у зазначеній сфері.

Висновки до розділу I

На сьогодні під “гендером” розуміють змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стиль життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі. В нашому розумінні, “гендер” є сукупністю цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

В Україні термін “гендер” використовують досить тривалий термін, проте в законодавстві він був закріплений лише у 2022 році після ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, законом України від 22.06.2022 №2319-IX, яка стала обов’язковою для України з 01.11.2022 [14].

У статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [14].

Гендер є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства, яка поряд з іншими параметрами утворює соціальну систему. Це дозволяє розглядати гендер як один з найважливіших показників соціальної структури суспільства, що обумовлює впорядкованість всієї соціальної системи. Усвідомлення гендерної приналежності – це основний конструктивний елемент суспільства, заснований на генерованих суспільством відмінностей між статями.

Гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти.

Гендерна рівність є принципом політико-правового статусу людини в державі. Її складовими є: рівні права жінки та чоловіка; рівні свободи жінки та чоловіка; рівні обов’язки жінки та чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у політико-правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей в державі.

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір.

Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [19]. Цей документ є єдиним комплексним міжнародним документом універсального

характеру, зобов'язуючим держави гарантувати дотримання прав жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у таких областях як освіта, трудова сфера, охорона здоров'я, сімейна політика, фінансова, законодавча і соціально-політична сфери.

В законодавстві України термін “гендерна рівність” вперше з’явився в постанові Кабінету Міністрів України “Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки” [20].

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51. Частина третя статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [21].

Відповідно до норм Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [22]. Цей закон разом з наведеним Указом, відповідно до Рекомендацій парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи”, які відбулися 27 червня 2007 року “визначили інституційно-правові засади гендерних взаємовідносин у суспільстві” [23].

Згідно з результатами звіту “Глобальний гендерний розрив” (GlobalGenderGapReport 2022), у 2022 році глобальний гендерний розрив досяг 68,1%. Україна в 2022 році року посіла 81 місце серед 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулого року[25].

Лідером - за показниками “Індексу глобального гендерного розриву - 2022” є країна-засновник НАТО – Ісландія, яка вже усунула 90,8% гендерного розриву. Ісландія 13-й рік поспіль лідирує у світовому рейтингу щодо гендерного паритету. Традиційно у першій п’ятірці – скандинавські країни: Фінляндія (2 місце), Норвегія (3 місце), Нова Зеландія (4 місце), Швеція (5 місце) [25].

Найбільш вагомі здобутки у сфері забезпечення гендерної рівності можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародно-правових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року [29].

У статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: “Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану” [30].

Принцип гендерної рівності надалі було впроваджено й до інших міжнародних договорів ООН та спеціалізованих установ ООН з прав людини.

Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права в Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами 1949 року [31], Конвенції про політичні права жінок 1952 року [32], Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 року [33] та низці інших основоположних документів.

Говорячи про гендерну рівність саме в розумінні покращення становища жінок, велику роль відіграє вже згадана раніше Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [19], Україна ратифікувала її в 1980 року. Її називають міжнародним біллем про права жінок.

Увагу привертає також Четверта Конференція щодо становища жінок, яка проводилась в Токіо у 1995 році, і яка закріпила, що жінки мають ті ж права людини, що й чоловіки, і ці права є невід'ємні, і визнала, що “гендер” є важливим інструментом розуміння і боротьби з порушенням прав жінок [37].

Результатом Конференції стало прийняття Пекінської декларації та платформи дій [38], де вкотре робиться наголос на необхідності прагнення рівності чоловіків і жінок, а також впроваджується поняття гендерної рівності як таке.

Особливе місце серед резолюцій Ради Безпеки ООН займає Резолюція 1325 (2000) від 31.10.2000 [39] Це перша резолюція Ради Безпеки, що закликає до поглиблення ролі жінок у процесах запобігання та врегулювання конфлікту з метою підтримання миру й безпеки.

Не менш важливою у цьому процесі є також роль Ради Європи - найбільшої регіональної міжнародної організації. Так, одним з її ключових міжнародних актів, який є основою і національного законодавства з питань протидії насильству, є Конвенція Ради Європи щодо запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 2011 року і набрала чинності 01.08.2014, ратифікована Україною 20.06.2022 та набрала чинності 01.11.2022 [14].

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН [29].

Представництво НАТО в Україні було засновано у 2016 році та поєднує в собі дві діючі організації НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО (1997 р.) та Офіс зв'язку НАТО (1999 р.). Подібний перехід на «нову» структуру під єдиним дахом уособлює еволюцію відношення НАТО до України, а також незмінну відданість забезпеченню довготривалого успіху.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 02.12.2004 та викладений в Додатку №14/04 [45].

ОБСЄ також розробляє та реалізує проекти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок та створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. В Україні працював Офіс Координатора проектів ОБСЄ (ОКП ОБСЄ) в період з 01.06.1999 та завершив свою діяльність 30.06.2022 [46].

Правове регулювання – це регламентація суспільних відносин засобами загальнообов'язкових правил поведінки і заснованих на них приписів індивідуального значення, що забезпечується в необхідних випадках державним примусом

На законодавчому рівні термін “законодавство” в Україні не визначений.

При цьому термін “законодавство” досить часто зустрічається у різних нормативно-правових актах. Так у Конституції України. вживається такі формулювання, як “національне законодавство України” (ст.9), “передбачено законодавством” (ст. 19), “іншим актом законодавства України” (ст. 118), “відповідно до чинного законодавства України” (розділ XV “Перехідні положення”) тощо, [21], але значення його не розкривається.

Законодавство – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, декретів і постанов Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах

повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, а також нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади, які пройшли державну реєстрацію, тому що в такому сенсі законодавство являє собою єдину ієрархічну систему правових актів різної юридичної сили.

Також потрібно зазначити, що для остаточного вирішення порушеного питання в Україні існує нагальна потреба у визначенні терміну “законодавство на законодавчому рівні.

Структуру системи законодавства України у сфері гендерної рівності можна розподілити за такими критеріями:

1) галузева структура (за предметом правового регулювання).

Законодавство України у сфері гендерної рівності в Україні являє собою комплексний міжгалузевий функціональний інститут законодавства України, оскільки містить норми декількох не однорідних галузей законодавства (конституційного, адміністративного, цивільного, господарського, військового, кримінального);

2) субординаційна (ієрархічна) структура (за юридичною силою). Законодавство України у сфері гендерної рівності – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади які пройшли державну реєстрацію у встановленому порядку, прийнятих з метою забезпечення гендерної рівності.

При цьому потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства та механізми в Україні у сфері гендерної рівності не є досконалими, проте дозволяють стати на курс забезпечення гендерної рівності. Також потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства у сфері гендерної рівності потребує виваженого вдосконалення, яке можливе лише з врахуванням

останніх здобутків вітчизняної науки та враховуючи міжнародно-правові законодавство у зазначеній сфері.

РОЗДІЛ II АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.

2.1. Принцип гендерної рівності у діяльності Збройних Сил України

Принцип у науці – це основне теоретичне знання, яке не потребує доказування. Власне термін “принцип” (від лат. *prīncipiūm* - основа, першооснова) буквально означає основу, керівну ідею, вихідне положення будь-якого явища [78].

Якщо говорити про словникове значення терміну “принцип”, то загалом він розкривається як основне, найзагальніше, вихідне положення, засіб, правило, яке визначає природу та соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [79, с. 693].

М. В. Цвік вважає, що принципи є “своєрідними «нервовими центрами права», вимогам яких повинні відповідати всі правові норми [80, с. 49-64]

Словник із філософії права характеризує рівність як формальний принцип соціальних взаємовідносин, який відповідає критеріям розподільчої, зрівнюючої і відплатної справедливості та має соціальний, політичний, морально-етичний та правовий зміст [81, с. 294]. Відтак можна зробити висновок, що в будь-якому реальному історичному контексті немає такого єдиного поняття рівності, котре б охопило всю предметну чи понятійну сферу. Категорія рівності у правовій площині передбачає рівну міру прав і обов’язків у всіх громадян, однаковий для усіх простір соціальної свободи. Поняття правової рівності містить також однаковий ступінь відповідальності осіб перед законом, що виключає їхні фактичні відмінності в соціальному стані, матеріальному стані тощо. Принцип формально-юридичної рівності виключає будь-які не обумовлені законом переваги, прерогативи, привілеї учасників правових конфліктів та судових розглядів [82, с. 295].

І.Т. Тарахонича, зазначає, що принцип рівності є одним із загальних принципів права та відображає сутність принципів права загалом. Даний принцип є сукупністю ідей, положень, основних засад, які зумовлені закономірностями суспільного розвитку, рівнем правової культури, моральними цінностями суспільства, загальносуспільними потребами та інтересами» [83, с. 45]

Правовий принцип рівності означає відсутність будь-якої нерівності чи обмежень прав особи та громадянських свобод. Його реалізація передбачає існування справедливого суспільного устрою, в якому політико-правові реалії забезпечують максимальне дотримання прав особи. У правовому аспекті гендерна рівність функціонує як складова загального принципу

рівності. Гендерна рівність є відмінною від інших структурних елементів принципу юридичної рівності, а саме рівності незалежно від віку, національності, раси, хоча й заснована на природно-правовій концепції. Конструкція гендерної рівності має розкриватися насамперед через категорію прав людини як універсального стандарту рівності. Права людини відбивають загальний і безумовний стандарт, єдиний для обох статей. Це досягнення цивілізації й культури суспільства знаходить свій прояв у міжнародних, конституційних та інших законодавчих нормативах, що закріплюють рівність політичних, громадянських, соціальних, економічних і культурних прав і свобод жінки й чоловіка. На базі вже існуючих політичних, економічних та соціальних прав виникає нове покоління прав, яке має гендерний вимір: права особи-жінки та права особи-чоловіка. Жінка й чоловік є рівними, але відмінними, і вони рівноправні у своїй відмінності. Їхні відмінності – це особливості тієї чи іншої статі, що повинні бути враховані шляхом надання жінкам і чоловікам особливих груп прав і відповідних механізмів реалізації цих прав. Гендерні відмінності не є перешкодою для рівності, їхнє існування вимагає диференціації законодавства, відбиття їх у спеціальних нормах. Надання жінці особливих прав порівняно з чоловіком і навпаки – чоловікові порівняно з жінкою, повинно мати чітке й вагоме підґрунтя у вигляді об'єктивних соціальних і природних відмінностей [84, с. 13].

Водночас, гендерна рівність сприяє безпеці життя і добробуту людей, незалежно від їх статі, етнічного і соціального походження, релігійних та інших переконань та інших ознак. Це недооцінений ресурс людства, і таке твердження стосується всіх країн та демократичних спільнот і не залежить ані від культурних факторів, ані від географії.

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок.

У законі України від 08.09.2005 № 2866-15 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [22] записано, що гендерна рівність –

рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства. У даному законі досить слабкою є частина, що стосується санкцій за його невиконання, тому в процесі реалізації необхідно буде вносити відповідні зміни.

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 3 закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються ст. 21, 24, 51. Частина третя ст. 24 Конституції безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї і так далі [21]. Але відповідно до законодавства лише жінкам надається можливість поєднувати працю з материнством. Законодавчо чоловіки позбавлені такої можливості. Такий підхід є характерною ілюстрацією формального розуміння принципу гендерної рівності.

Гендерна рівність дає можливість створити умови для якісного життя жінок і чоловіків, а для сектору безпеки і оборони України – створити можливості для дотримання основних принципів забезпечення національної безпеки України та пріоритетів її національних інтересів, а саме: захист людини і громадянина - їхніх життя і гідності, конституційних прав і свобод, безпечних умов життєдіяльності суспільства - його демократичних цінностей, добробуту та умов для сталого розвитку держави - її конституційного ладу, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності території, навколишнього природного середовища від надзвичайних ситуацій [84].

Сектор безпеки та оборони в Україні – складний організм, який постійно в процесі змін. Тривалий час політика рівних прав жінок і чоловіків була не в пріоритеті. Але події нової української історії внесли свої корективи

й пришвидшили зміни в цій сфері. Про те, що стало вихідною точкою для залучення жінок у безпековий та оборонний сектори.

Діяльність Збройних Сил України, як і всього сектору безпеки і оборони спрямована на захист національних інтересів України від загроз національній безпеці.

Національні інтереси України – це життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян (ст. 1 Закону України “Про національну безпеку України”) [71].

Військовий конфлікт на Сході України також виявив важливу роль жінок, які беруть безпосередню участь у бойових діях у складі Збройних Сил. З 2014 року понад 8000 жінок нагороджено відповідними державними й відомчими нагородами та відзнаками. Близько 15 000 жінок, або 4% від загальної кількості, мають статус учасника бойових дій [84].

Жінка-воїн – це образ жінки-солдата, яка воює на рівних з чоловіками. Вона живе в однакових з чоловіками умовах, виконує чоловічі завдання: стріляє зі снайперської гвинтівки, з кулемета, керує військовою машиною, виносить поранених з поля бою під кулями тощо. На час війни вони лишили своїх дітей, свої сім'ї, власний бізнес [85].

Стратегічний курс України на вступ до НАТО залишається стабільним з 2004 року. Цей процес був підживлений та прискорений вторгненням російської федерації в Україну у 2014 році та повномасштабною війною, що триває з 24.02.2022.

Війна продемонструвала свій непропорційний вплив на різні соціальні групи, особливо на жінок і дівчат. Сьогодні стає очевидним, що принцип рівності в секторі безпеки та оборони, який пропагує Альянс, не може бути досягнутий і виконаний без належного та рівного представництва різних соціальних груп. Україна з часом має виконати це зобов'язання, аби гарантувати собі повноцінне членство в НАТО.

Основним інструментом реалізації політики у сфері «Жінки. Мир. Безпека» залишається виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року» зі змінами від 16.12.2022 [28].

Незважаючи на військові дії 28.03.2023 року Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики разом із Офісом Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, Міністерством соціальної політики, МБФ “Український жіночий фонд” проведено Робочу нараду: «Національний план дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: локалізація на галузевому, регіональному та місцевому рівнях» [28].

Нараду проведено з метою моніторингу стану локалізації в умовах війни Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 № 1150-р [28], до зазначеної наради залучалось більш ніж 250 учасниць та учасників. Під час наради представницею ООН Жінки в Україні Сабін ФрейзерГюнеш було окреслено подальші напрями співпраці з Урядом України щодо реалізації вищезазначеного Національного плану дій 1325 [28] на національному та локальному рівнях, а також повідомлено про переклад його англійською мовою [86].

Принцип цілісності гендерної політики у збройних силах України передбачає її сприйняття як комплексної взаємодії матеріальних та духовних чинників і розгляд її суб'єктів та об'єктів військовослужбовців обох статей як цілісних біосоціальних, соціокультурних особистостей.

Гендерна рівність у Збройних Силах України - це рівні права і рівні можливості для чоловіків і жінок; це рівна відповідальність представників обох статей за захист нашої держави, рівний доступ до ресурсів та інформації і, як наслідок, - рівні обов'язки і рівний внесок в підвищення обороноздатності України.

Досить часто в засобах масової інформації та на офіційних сайтах органів державної влади висвітлюється питання впровадження принципу гендерної рівності в Збройних Силах України, який реалізується шляхом зміни чинного галузевого законодавства і його практичної реалізації. Проте найбільша складність у реалізації цього принципу виникає у відносинах між військовослужбовцями-жінками та чоловіками – керівниками й колегами по військовій службі, що пов'язано із стереотипами. Процеси модернізації та вдосконалення функціонування Збройних Сил України у напрямі встановлення гендерного балансу мають бути спрямовані на впровадження освіти з питань гендерної рівності. Гендерний принцип потребує введення в освітні програми всіх навчальних рівнів України, особливо у військові навчальні заклади окремого курсу із зазначеної тематики, а також створення спеціалізованих курсів з цього питання та проведення систематичних тренінгів для військовослужбовців.

Водночас потрібно зазначити, що російське вторгнення та повномасштабна війна в Україні змістили загальний фокус з участі жінок у збройних силах та стабілізації миру на реагування на гуманітарну кризу в усьому східноєвропейському регіоні. Це може призвести до певного регресу раніше досягнутих результатів і знову усунути жінок від доступу до ухвалення рішень.

У цих умовах партнерство та співпраця між основними зацікавленими сторонами й суб'єктами “Жінки. Мир. Безпека”, включно з організаціями, державою та громадянським активізмом, відіграватимуть значну роль у збереженні поточних досягнень у зазначеній сфері.

2.2. Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України.

Правові засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності та справедливості у Збройних Силах України, можуть бути умовно поділені на такі основні складові: конституційно-правові акти,

які визначають загальні засади державної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності у суспільстві; міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, які закріплені в міжнародних актах, прийнятих на глобальному та регіональному рівнях; спеціальні акти військового законодавства, що безпосередньо регулюють реалізацію гендерної політики у Збройних Силах України.

Всю систему норм права у сфері гендерної рівності можна класифікувати за низкою критеріїв. Наприклад, можна її поділити на норми, що містяться в національному законодавстві та міжнародних актах. І. Грицай наводить щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України наступну класифікацію нормативно-правових актів: акти конституційного характеру, які визначають загальні засади гендерної рівності; міжнародно-правові стандарти у міжнародних документах, які ратифіковані Україною; акти законодавства, які безпосередньо врегульовують питання гендерної рівності у Збройних Силах України [87, с. 265].

Система законодавства України щодо статусу військовослужбовців в Збройних Силах України включає дві гілки: власне національні закони і підзаконні акти і міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. У першому розділі був проведений аналіз міжнародно-правових актів у сфері гендерної рівності.

Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному.

Разом із тим за юридичною силою нормативно-правових актів можна виділити конституційні акти; закони та ратифіковані міжнародні акти; підзаконні акти. Водночас, в залежності від обсягу суспільних відносин в Україні нормативно-правові акти можуть врегульовувати загальні питання гендерної рівності, або спрямовані на її забезпечення виключно у Збройних Силах України.

Закріплення на рівні конституційному й законодавчому загальних питань забезпечення гендерної рівності у різних сферах життєдіяльності суспільства спрямоване на запобігання та подолання проявів дискримінації, гарантування в межах кримінального права та процесу захисту жінок від домашнього насильства створили підґрунтя для розвитку зазначеного інституту. Із числа законів, які безпосередньо спрямовані на подолання гендерної нерівності в рамках предмету нашого дослідження, можна виокремити 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” [68], згідно якого було внесено ряд змін до Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу” [72] та до Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [74]. Основна мета – надати рівні можливості чоловікам та жінкам укласти контракт із Збройними Силами України, рівний доступ жінкам і чоловікам у праві обіймати військові посади та отримувати військові звання, також передбачено рівний обсяг відповідальності в умовах несення військової служби.

Серед підзаконних нормативно-правових актів вищих органів державної влади, які визначають адміністративно-правові засади гендерної рівності слід виокремити:

укази Президента України “Про підвищення статусу жінок в Україні” [88], “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [89]; “Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини” [69], “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року” [70] тощо;

постанови Кабінету Міністрів: “Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики” [90], “Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року” [91], “Питання проведення гендерно-правової експертизи” [92];

розпорядження Кабінету Міністрів України: “Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року” [65], “Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року” [93], “Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року”[64], “Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року”[65], “Концепція комунікації у сфері гендерної рівності” [66].

На рівні міністерств, серед їх підзаконних актів необхідно виділити накази Міністерства оборони України: “Про затвердження Інструкції про організацію у Збройних Силах України соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та членів їхніх сімей, працівників Збройних Сил України” [94], “Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців” [95], “Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу” [96], тощо.

Основою правового регулювання становища жінок в збройних силах є Конституція України. Уже згадувалось положення щодо обов'язку кожного громадянина захищати Вітчизну, а також про те, що Україна на перше місце ставить захист прав та свобод людини. В цьому ж контексті важливим є положення статті 24, яке гарантує усім громадянам рівні права, а також забороняє будь-якого роду розрізнення чи надання будь-яких привілеїв за ознакою статі. Дана стаття передбачає зрівняння у правах чоловіків і жінок у громадсько-політичному, культурному, освітньому секторі, в сфері праці та винагород. Тож гендерну нерівність, дискримінацію, з якою стикаються жінки, які вирішують долучитись до лав збройних сил, можна назвати порушенням конституційних положень [21]. Виходячи із цих принципів, дослідник Т. Деметрадзе принцип рівності прав жінки та чоловіка, тобто гендерної рівності, називає найважливішим, який конституційно закріплений у ст. 21, 23 та 24, і який забезпечується проголошеними нормами про рівність у суспільно-політичній, культурній діяльності, освіті й професійної підготовки, у праці та рівності під час розподілу матеріальних благ в якості винагороди за таку працю [97 с. 67].

Із прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” 2005 року [22] та низки інших законів і підзаконних актів, у їх числі відомчих, в Україні розпочалася системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації, а також зобов'язань, узятих Україною за міжнародними договорами. Його норми спрямовані на встановлення паритету у становищі жінок та чоловіків у всіх суспільних сферах, в тому числі й в Збройних Силах України, є фундаментальними для усього подальшого гендерного законодавства України. Закон містить визначення “гендерна рівність”, разом із тим тут також встановлюється поняття “дискримінації за ознакою статі”, “рівні права жінок і чоловіків”, “рівні

можливості жінок і чоловіків”, “сексуальні домагання” (в тому числі, які виникають в умовах трудового підпорядкування тощо) [98 ,с. 171–172].

В Законі визначаються загальні засади державної політики в цілому та на їх основі політики впровадження гендерної рівності у Збройних Силах України зокрема, а саме ст. 3: утвердження гендерної рівності, недопущення випадків дискримінації за ознаками статі, застосування т. зв. позитивних дій (ч. 5 ст. 1 цього ж Закону визначається як спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України), запобігання й протидію за ознакою статі, а також проявів насильства стосовно жінок (підкреслення положення про прояви насильства стосовно жінок вказує на актуальність та суспільну важливість даної проблеми), забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків (вважаємо цю норму в специфічних умовах служби Збройних Сил України особливо важливою), підтримку сім’ї, формування відповідального батьківства і материнства (норми про службу в Збройних Силах України повинні відповідати принципам можливості дотримання даної норми), виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, в тому числі й серед громадян України, які є військовослужбовцями Збройних Сил України, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [22].

На підставі ст. 13 цього Закону, в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Виконання їх обов’язків покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника органу

виконавчої влади [22]. В. Черняхівська наголошує на важливості ст. 5 цього Закону, оскільки вона передбачає обов'язок органів держстату оприлюднювати статистичну інформацію щодо становища жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства, й на думку дослідниці ця норма надає можливість тим, хто зазнає певних утисків чи дискримінації бути почутими та побаченими, й відповідно держава та її органи влади отримують можливість корегувати власну діяльність із подолання негативних явищ [98, с. 172]. Не позбавлений цей Закон і критики, якій він був підданий деякими дослідниками.

І. Грицай вважає, що Закон є недосконалим, питання, які він покликаний врегульовувати, вже врегульовані іншими законами, через що виникла ситуація дублювання положень деяких нормативно-правових актів, має ряд порушень юридичної техніки, прогалини, в цілому він характеризується декларативністю положень й не закріплює дієвого механізму забезпечення гендерної рівності [87, с. 132].

Стаття 24 Закону [22] закріплює наступне: “Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом”. Також Розділ IV Закону [22] передбачає, що особи, які стали об'єктом дискримінації за ознакою статі чи жертвою гендерно зумовленого насильства (за формулюванням в законі «насильства за ознакою статі»), можуть звернутись з відповідною скаргою до державних органів, органів місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, суду в порядку, визначеному законом. Також, відповідно до міжнародних зобов'язань України, Закон передбачає можливість для особи чи групи осіб надсилати відповідні повідомлення про порушення прав, які надаються Конвенцією 1979 року, до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок “у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується”.

Виходить, що теоретично Закон України[22] надає захист, зокрема, і для жінок-військовослужбовців, які стикаються з дискримінацією за ознакою статі кожного дня при виконанні своїх обов'язків. Проте, як видно з прикладів, згаданих у попередньому підрозділі, ця відповідальність настає тільки в разі, якщо жертві вдалось довести факт порушення її прав, що в умовах, в якій перебувають українські військовослужбовці не завжди легко. Крім того, враховуючи особливості бюрократичного апарату держави, між поданням такої скарги до будь-якого із згаданих державних органів і до моменту безпосереднього розгляду цієї скарги може пройти багато часу, що породжує ще ряд проблем.

З точки зору адміністративно-правових засад забезпечення рівності жінок і чоловіків на право опановувати різні професії, в тому числі й у Збройних Силах України, фундаментальними є Закони України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” [24] й “Про зайнятість населення” [99]. В Законі України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні” містяться важливі дефініції, такі, як “дискримінація” (п. 2 ч. 1 ст. 1), “непряма дискримінація” (п. 3 ч. 1 ст. 1) [24]. В нашому випадку варто акцентувати увагу саме на дискримінацію за ознакою статі у вигляді обмеження у праві реалізувати себе під час проходження військової служби у Збройних Силах України. Вважаємо, що на практиці жінки у військових частинах частіше зіштовхуються саме із проявами непрямої дискримінації, що наносить значної шкоди у правах жіноцтва на рівний доступ до служби у Збройних Силах України.

Разом із тим досить поширеним є також так званий утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (п. 7 ч. 1 ст. 1 Закону України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”), й з точки зору адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків

у Збройних Силах України вважаємо ці норми актуальними та важливими [24].

В контексті даного Закону також необхідно навести ряд норм, які визначені в Законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”. Тут в абзаці 4 ст. 1 наводиться термін “дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об’єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними” [22].

Окремої уваги потребують норми ст. 6 Закону “Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”, яка деталізує фактори, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, обов’язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом не є дискримінацією щодо жінок і чоловіків, різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов’язані з охороною їх репродуктивного здоров’я, позитивні дії [24].

Зазначений Закон вводить такі поняття як “утиск”, для визначення якого в Законі подається наступна дефініція: “небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери”[24]. Так, це визначення описує ситуацію, з якою стикається жінка в Збройних Силах України чи в будь-якому іншому напрямі в рамках сектору безпеки та оборони. Але дефініція не вирішує проблему – не має положення стосовно покарання за порушення положень про дискримінацію. Стаття 16 Закону

України хоч і відсилає до актів цивільного і адміністративного законодавства у випадку порушення його положень (тобто йдеться про те, що в разі порушення положень Закону відповідальні особи несуть цивільну й адміністративну відповідальність), та самі Цивільний Кодекс України [100] чи Кодекс про адміністративні порушення [101] не включають статей, які забороняють утиски на основі статі. Таким чином, виходить, що теоретично можна покарати осіб, причетних до дискримінації, але в суді потрібно довести, по-перше, факт цієї дискримінації, а по-друге, відповідальність встановлюється різна в кожному окремому випадку.

В Законі України “Про зайнятість населення” містяться норми, які передбачають можливість вільного вибору жінкам і чоловікам щодо виду зайнятості, а також право кожного на захист від дискримінації у сфері зайнятості населення (ч. 1 ст. 3, ч. 1 ст. 5, ст. 11), п.1 ст. 6 “Кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору” [99].

У ч. 3 ст. 11 зазначеного Закону України забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу (зокрема і контракт із Збройними Силами України) лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), або висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей (варто зауважити, що під час добору, наприклад, різні вимоги щодо нормативів із визначення фізичних якостей до жінок і чоловіків (на відміну від практики правоохоронних органів більшості країн ЄС, де вимоги однакові й це ніяк не створює дисбаланс) [99].

Щодо нормативно-правових і підзаконних актів вітчизняного характеру, варто сказати, що до 2018 року, фактично, не існувало законодавства, яке б регулювало питання забезпечення гендерної рівності в збройних силах.

Прийнятий у 2018 Закон “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” [22] внесено ряд важливих змін та поправок у Закони України “Про військовий обов’язок і військову службу” [72] й “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” [74]. Основне завдання даного Закону – закріплення ідеї рівності жінок і чоловіків в Збройних Силах України.

У 2019 р. в ст. 269 Закону “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” внесли зміни й викладено у такій редакції: “Військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства” [74]. Жінки отримали в питаннях добового наряду рівні обов’язки, оскільки згідно попередніх редакцій Статуту військовослужбовці-жінки, як правило, до складу добового наряду не призначалися. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади могли у разі потреби призначати з додержанням законодавства лише черговим фельдшером (санітарним інструктором), черговим штабу, їдальні, посильним, черговим чи днювальним жіночого гуртожитку. Військовослужбовці-жінки призначались також на чергування за спеціальністю.

Отже, відтепер вказана норма діє лише із врахуванням законодавства щодо материнства та дитинства, що не є проявом дискримінації чи гендерної нерівності.

Згідно п. 5 ст. 11 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” [73] військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Однак наступне речення заслуговує особливої уваги в питаннях позбавлення щодо чоловіків норм дискримінаційного характеру, оскільки ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров’я та в інших випадках

відсутності материнського піклування про дітей). Тому нова норма ст. 269 Статуту позбавила деяких дискримінаційних практик не лише щодо жінок, але і чоловіків [74].

Відповідні зміни внесені до ч. 12 ст. 1 Закону “Про військовий обов’язок і військову службу” [72], вона була доповнена другим абзацом: “Жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов’язку в запасі та дотримання правил військового обліку” [72]. Ця норма є однією з фундаментальних щодо гендерної рівності в Збройних Силах України.

Окрім того змін зазнали положення ст. 20 Закону “Про військовий обов’язок і військову службу, а саме: слова і цифри “віком до 40 років” замінені на «які не досягли граничного віку перебування на військовій службі військовослужбовців офіцерського складу» [72]. З точки зору дотримання гендерної рівності в жінок і чоловіків ця норма також призводить до гармонізації військового законодавства із принципом рівних можливостей.

Згідно п. 7 ч. 1 ст. 30 Закону України раніше звільнялись від проходження зборів раніше усі військовозобов’язані-жінки, за винятком перевірочних зборів. Однак відтепер їх обов’язки із чоловіками-військовослужбовцями зрівняли, а відтепер п. 7 ч. 1 ст. 30 звільняються від зборів лише вагітні військовозобов’язані-жінки [72].

З 2018 року жінки отримали рівні з чоловіками можливості щодо укладання контракту на військову службу, а також зняли обмеження щодо зарахування жінок військовослужбовців до запасу, і було внесено зміни до законодавства, які мали наслідком встановлення рівних засад притягнення до відповідальності осіб обох статей, які порушили військову дисципліну. Завдяки таким змінам відбувається перебудова і в суспільній думці: Україна

все ближче підходить до ідеї, що армія – це не “солдати і жінки”, це рівноправні люди, які мають однакові можливості і несуть військову службу на рівних засадах.

У цьому ж році було також внесено іншу важливу зміну – жінки отримали доступ до військової освіти. Цьому сприяло прийняття Стратегії з реалізації гендерної політики у Збройних Силах України, який передбачав створення рівних можливостей жінкам на рівні з чоловіками здобувати освіту у вищих військових закладах з метою забезпечення достатнього рівня підготовки військовослужбовець. За цим слідувала поява можливості для жінок вступати до Київського військового ліцею імені Івана Богуна, що вважається, по суті, найбільш престижним навчальним закладом для отримання військової освіти.

Говорячи про гендерну рівність в збройних силах, не можна не згадати і норми, які стосуються військового обліку. Адже йдеться не лише про рівні права і можливості, які мають особи різних статей, а й про обов’язки. Питання обов’язкової служби для жінок на сьогодні є доволі контроверсійним у світі, так як є чи мало «за» і «проти» несення жінками обов’язкової військової служби, що не дивно. Не має правильної відповіді на питання, чи потрібно, аби всі жінки проходили військову службу. Не існує й єдиної аргументації, чи йдеться про гендерну рівність, коли вирішується питання призову до армії. На сьогодні єдина держава, де є обов’язкова військова служба для жінок – Ізраїль. Але й там не йдеться про обов’язкову участь жінок в збройному конфлікті в якості комбатантів.

Тим не менш, в рамках збройних сил є чимало посад, які не стосуються ролі комбатантів, і різні держави регулюють питання військового обліку для жінок тих чи інших спеціальностей по-різному. У 2022 році було внесені зміни до вже згаданого вище Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу”[72], які стосувались необхідності для жінок певних професій стати на військовий облік, зокрема, йдеться про зміни до ч.11 ст. 1 згаданого Закону [72], що мають наступний зміст: “Жінки, які

придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком ...та здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних". Такі зміни є, по-перше, вимушеними для держави в стані війни, а по-друге, важливими для забезпечення балансу в сфері оборони.

Щодо безпосередньо призову на військову службу, вітчизняне законодавство містить положення про те, що жінки "можуть бути призвані...у воєнний час" (ч.12 ст.1 Закону України "Про військовий обов'язок і військову службу") [72]. Тобто, є ймовірність призову на військову службу з числа тих, хто стоїть на військовому обліку, зокрема, йдеться про жінок з медичною і фармацевтичною освітою.

Для держави, яка перебуває в стані війни і безпекова ситуація якої під постійною загрозою, критично важливим є перегляд власної оборонної політики, зокрема, щодо інтеграції гендерного аспекту в сферу безпеки і оборони. Це, зокрема, стосується залучення жінок на всіх рівнях прийняття рішень.

З вищенаведеного випливають дві важливі тези: по-перше, російсько-українська війна, особливо з початком повномасштабної фази, стала каталізатором змін у суспільстві, що відобразилось на всіх сферах життя. Появилось розуміння необхідності відстоювання демократичних принципів, зокрема, й принципу гендерної рівності, для досягнення якої потрібно інтегрувати гендерну перспективу в усі сфери, включаючи сектор безпеки і оборони. Почалися зміни політики, законодавства у сфері оборони, які спрямовані на залучення жінок до процесів миротворення і врегулювання конфліктів. З іншого боку, ці зміни не завжди є практичними, і перед Україною стоїть ще ряд завдань, пов'язаних із побудовою громадянського, демократичного суспільства, де не місце утискам, сексизму й різного роду дискримінації.

Щодо засад адміністративно-правового регулювання гендерної рівності у діяльності Збройних Сил України існує чимала нормативна база

підзаконного рівня. Згідно Указу Президента “Про підвищення соціального статусу жінок в Україні” 2001 році серед пріоритетів діяльності органів державної влади визначалось реалізація державної політики щодо поліпшення становища жінок й організації для них умов реалізувати рівні з чоловіками права брати участь у різних сферах життя суспільства і держави [88].

Слід зазначати, що в рамках Збройних Сил України діє Інститут радників з гендерних питань, яких на сьогодні є приблизно 400 осіб, і які діють при всіх командирах і усіх військових частин [102]. Основна їх роль, очевидно, стосується залучення гендерної перспективи у рішення та політику всередині оборонної сфери. Радники займаються здебільшого справами жінок: їх захистом від гендерно зумовленого насильства, усунення бар’єрів у військовій кар’єрі, що нав’язані патріархатом та маскулінною культурою. Доведено, що покращуючи становище жінок, відбуваються позитивні зміни і для чоловіків, адже шляхом просвітницької діяльності та усунення різного роду стереотипізації в армії, з’являється відчуття рівності усіх, і ставлення змінюється з “військовослужбовці чоловіки і жінки” на “військовослужбовці-люди”, з визнанням наявності в них рівних прав і свобод, що належать кожній людині без будь-якого розрізнення.

Також в рамках Міністерстві оборони України є посада уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Окрім того, в Міністерстві є окремий відділ з гендерних питань і зав’язків з громадськістю.

Цікавим є ще один аспект в українському законодавстві і політиці, який потребує окремого дослідження, - фемінітиви та вживання гендерно нейтральних виразів. Щодо фемінітивів, вони фактично відсутні в українському законодавстві. Так, Закон України “Про військовий обов’язок і військову службу”[72] не містить поняття “військовослужбовиця”, а натомість включає поняття “жінка-військовослужбовець», що насправді відіграє певне значення, адже виникає враження, наче є два види військових:

військовослужбовці і їх підвид жінки-військовослужбовці. Також фемінітиви відсутні і в назвах бойових посад. Є сподівання, що так як фемінітиви є відносно новим явищем в сучасному українському суспільстві (хоча історія свідчить про протилежне), і воно не готове до радикальних змін в консервативних сферах, ситуація може покращитись через деякий час.

Сюди ж варто й віднести назви нагород, як от “Орден за мужність”. Це державна нагорода, яку отримують військовослужбовці при виконанні обов'язку, коли існує ризик життю. Тут теж семантика відіграє своє: така назва формує хибне відчуття зв'язку між досягненнями військових і фактом, що вони є мужні, що стосується чоловічої статі. Загалом, як пише Керолайн Перес у книзі “Невидимі жінки”, слова загального роду сприймаються здебільшого як суто чоловічі (займенник “він” у гендерно-нейтральний спосіб, “воїн», “герой”, “військовослужбовець” і тд) [103]. Вживаючи слова загального чоловічого роду, будується асоціація передусім з відомими чоловіками, професію оцінюють як суто чоловічу, посаду як таку, що призначена для чоловіків. Дискусії такого роду мають сенс, адже мова і формулювання певним чином впливають на суспільне сприйняття і свідомість, що, у свою чергу, є формуючим елементом національного законодавства.

Таким чином, з наведеного випливає, що гендерна рівність в Україні як ціль закріплюється лиш формально, а на практиці з її досягненням є складнощі. З початком російсько-української війни у 2014 році особливо гостро постало питання забезпечення можливостей і потреб жінок, що ступають до лав Збройних Сил України. За десять років війни було здійснено чимало позитивних законодавчих змін, спрямованих на інтеграцію гендерного аспекту в сектор безпеки й оборони. Національна система права значною мірою трансформувалася під впливом міжнародних стандартів у питаннях гендерної рівності, особливо ці процеси прискорилися в процесі виконання Угоди про асоціацією з ЄС та гармонізації (адаптації) норм національного права з нормами ЄС. Хоч, низка положень підзаконних

нормативних актів, досі зберігають колізійність та потребують залучення різного роду експертів для вдосконалення законодавства і державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в збройних силах України.

2.3. Проблеми дотримання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду.

Сучасна державна політика України спрямована на досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у суспільстві, що є необхідним для уникнення всіх форм дискримінації та реалізації кожної особистості незалежно від віку та статі, соціальних чи політичних передумов.

Створення дієвих механізмів у досягненні гендерної рівності та ефективне управління гендерними процесами з боку держави сприятиме підвищенню конкуренції на ринку праці, що забезпечить економічний розвиток держави та примноження її інтелектуального потенціалу.

Україна взяла на себе зобов'язання щодо виконання ключових міжнародних зобов'язань із забезпечення гендерної рівності

Гендерну рівність тривалий час не вважали складовою реформи сектору безпеки, саме тому вона не була інтегрована на стратегічному рівні.

Для сектору безпеки та оборони жіноцтво є важливою рушійною силою, бо воно завжди було активною частиною суспільства. Сьогодні жінки виявляють свою активність у тих сферах, де їхня підтримка є найбільш запитаною та актуальною. Розвиток гендерної політики в секторі безпеки та оборони сприятиме уникненню зайвої закритості й позитивно позначиться на загальному рівні обороноздатності країни. Якщо жінки виявляють бажання служити в секторі безпеки та оборони, для них має бути створено всі можливості. Роль жінок у миротворчих процесах поглиблюється, а отже вони мають долучатися до них без зайвих перепон та забобонів. Якщо професійна кваліфікація жінок дає їм можливість обіймати керівні посади в структурах сектору безпеки та оборони, вони повинні мати право випробувати власні сили.

Сьогодні у Збройних Силах України 42 тисячі жінок військовослужбовців, а разом з цивільними працівницями 60 тисяч. З них 5 тисяч на передовій. На жаль, 107 жінок загинуло і є поранені. Українські жінки в строю, боронять державу так само як і чоловіки [104]. Отже, частка жінок у військових формуваннях є значною і цілком зрозуміло, що активізація їх участі у даній сфері спричинила актуалізацію теми дотримання гендерної рівності у секторі безпеки та оборони та проблем дотримання гендерної рівності у Збройних Силах України в умовах особливого періоду.

При кількісно рівноцінному рівні активності чоловіків та жінок та однаковому виді посадових обов'язків, жінки продовжують працювати в умовах гендерної нерівності, що зазвичай виражається у нижчій заробітній платі; в отриманні завдань різного рівня складності. Жінки частіше стають об'єктом знущань, протизаконного насильства з боку чоловіків, є факти втручання в їх особисте життя, жінки страждають від невмотивованих відмов щодо прийняття на службу. Жінки, що несуть службу в підрозділах Національної поліції України, скаржаться на забезпечення форменим одягом, відсутність якісного медичного забезпечення, важку, громіздку і незручну конструкцію стандартних бронежилетів тощо. Водночас, існують певні проблеми щодо забезпечення прав поліцейських чоловічої статі, зокрема чоловіки частіше стикаються з виконанням службових завдань, пов'язаним і з ризиком для життя та здоров'я та ін. [105, с. 47].

Серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, можна виділити наступні:

1. Наявність гендерно-корпоративного стереотипу. Збройні Сили України традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Згідно з опитуванням,

37% молодих жінок з досить високим рівнем освіти виявили незадоволеність малозмістовним характером військової діяльності, що не дає можливість особистісної самореалізації.

Основною причиною окремих порушень гендерної рівності у Збройних Сил України, на думку опитаних військовослужбовців, є застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві загалом та у Збройних Силах України зокрема. При цьому, жінки-військовослужбовці частіше, ніж чоловіки назвали цю причину як головну. Серед інших вагомих причин порушення гендерної рівності респонденти називали відсутність нормативноправової бази, що надійно захищала б права людини (незалежно від її статі), відсутність дієвих механізмів впровадження норм гендерної рівності, недостатність інформаційно-просвітницької роботи з питань гендерної рівності у Збройних Силах України. З-поміж заходів, які б надалі сприяли досягненню гендерної рівності у Збройних Силах України, респонденти в першу чергу вказали на необхідність досягнення рівності службових обов'язків чоловіків і жінок-військовослужбовців та відповідальності за їх виконання [106].

Водночас, у ході дослідження було виявлено, що окремі аспекти реалізації гендерної політики держави поки що не знаходять позитивних оцінок з боку особового складу. Так, серед військовослужбовців, особливо серед чоловіків, поширене переконання у тому, що на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки. Виявлені також розбіжності думок опитаних щодо відсутності у Збройних Силах України проблем зі ставленням до людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією (лесбійки, геї, бісексуали і трансгендери) за умови, що вони не виставляють її напоказ [106].

Гендерна політика у Збройних Силах України є складовою загальної гендерної політики держави. Одним із основних напрямів впровадження гендерного аспекту у Збройні Сили України є удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок і чоловіків щодо участі в державному

управлінні у сфері воєнної безпеки, забезпечення рівних можливостей на етапі вибору освіти у військових освітніх закладах, під час проходження служби, так і під час перебування у військовому запасі та поєднання професійних і сімейних обов'язків в процесі проходження військової служби. [107]

2. *Недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби.* Це нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність облаштованих місць і засобів особистої гігієни, створення належних побутових умов під час виїзду на військові полігони тощо. Окремі напрямки цієї роботи вже втілені в життя, зокрема 03.08.2023 Міністерство оборони України затвердило зразок-еталон костюма літнього польового для військовослужбовців-жінок Збройних Сил України. Відтепер жіноча літня польова форма офіційно поставлена на забезпечення. Водночас більшість питань пов'язаних з побутовими умовами військовослужбовців-жінок потребують законодавчого врегулювання.

Згідно статті 113 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [74] міститься дискримінаційна норма, якою передбачено, що у разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і не перебувають у шлюбі, можуть розміщуватись у спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні - у сімейних гуртожитках. Військовослужбовці-жінки розміщуються в окремих службових жилих приміщеннях.

Окремі дискримінаційні норми містяться в законодавстві стосовно соціального захисту військовослужбовців. Зокрема в статті 11 Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей"[73] передбачено, що військовослужбовці строкової військової служби, курсанти (слухачі) вищих військових навчальних закладів та курсанти закладів вищої освіти, які мають у своєму складі військові інститути,

факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки, закладів фахової передвищої військової освіти, навчальних центрів (частин), військовослужбовці-жінки за наявності медичних показань забезпечуються безоплатним санаторно-курортним лікуванням.

3. Обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства. Насамперед йдеться про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їх згоди, відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років. 3-поміж матерів 33% відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку.

Традиційно, переважна більшість жінок проходить військову службу на посадах зв'язківців, медичних працівників, тилових та штабних посадах. Проте, останнім часом дедалі частіше жінки опановують й бойові спеціальності

Відповідно до підпункту 16 пункту 116 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України згідно з Указом Президента № 372/2020 від 03.09.2020 [76], допускається зарахування в розпорядження відповідних посадових осіб в разі перебування військовослужбовця у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку – за медичними показниками) – до закінчення відпустки по догляду за дитиною. Тобто, на посаду, яку займала жінка-військовослужбовець перед декретною відпусткою, можна призначати іншого військового.

Після повернення з декретної відпустки жінки-військовослужбовці призначаються на рівнозначні, вищі або нижчі посади відповідно до пункту 82, 102 та 104 Положення [76].

Крім того, не допускається переміщення на нижчі посади без згоди військовослужбовців з мотивів, пов'язаних із вагітністю, наявністю у них дітей віком до трьох років (до шести років – за медичними показниками) або у зв'язку з тим, що вони є самотніми матеріями (батьками), та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей-інвалідів.

4. Щодо порядку виконання обов'язків військової служби. Відмінність статусних позицій військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків у сфері проходження військової служби зумовила наявність дискримінаційних норм і власне під час повсякденного виконання обов'язків військової служби.

В статті 269 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [74] передбачено, що військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з дотриманням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, черговим або помічником чергового контрольно-пропускного пункту, черговим чи днювальним медичного пункту (з числа медичних працівників (фахівців), черговим штабу, їдальні, посильного, черговим чи днювальним гуртожитку. Названа норма унеможливорює дотримання принципів справедливості та рівності чоловіків і жінок у призначенні до складу добового наряду. Зважаючи на можливість жінок обіймати “бойові” посади, дискримінаційність норми актуалізується.

Подібні норми містяться також в інших законодавчих актах, щодо соціального захисту військовослужбовців. Зокрема в ч 5 статті 11 Закону України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”[73] передбачено, що військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі

охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей).

Стаття 10 Закону України “Про охорону дитинства”[108] передбачає, що держава надає батькам допомогу у виконанні ними своїх обов’язків щодо виховання дітей. Така допомога серед іншого полягає у наданні додаткових трудових прав і пільг, особам, що мають дітей.

Кодекс законів про працю [55]передбачає певні особливості залучення жінок до надурочних робіт, якими і є за своєю суттю добові наряди.

Так, стаття 176 КЗпП України [55] передбачає заборону залучення жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні.

Крім того, відповідно до стаття 177 КЗпП України [55] жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років, не можуть залучатись до надурочних робіт без їх згоди.

Отже, призначення до добового наряду жінок-військовослужбовців, що мають дітей мають свої особливості. При цьому варто врахувати, що у разі ненадання вищевказаних пільг, командування військової частини обмежує не тільки права жінки – військовослужбовця, як матері, а в першу чергу права дітей на соціальний захист, батьківську турботу та піклування, передбачені Конвенцією ООН про права дитини [109], Конституцією України [21], та Законом України “Про охорону дитинства”[108].

Тому на сьогодні непоодинокими є випадки, коли військовослужбовець-чоловік і жінка перебувають на однакових посадах у одному підрозділі, однак службу в добовому наряді несуть по-різному.

5. Щодо порядку проходження військової служби. Питання проходження військової служби жінками та їх облік на сьогоднішній день є не вирішеним. Зокрема, пунктом 11 статті 1 Закону України “Про військовий обов’язок і військову службу” [72] передбачено, що жінки, які придатні до проходження військової служби за станом здоров’я та віком і закінчили заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти та

здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних.

Жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Міністерством оборони України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком, крім зазначених в абзаці першому цієї частини, беруться на військовий облік військовозобов'язаних за їх бажанням.

В пункті 12 статті 1 зазначеного Закону України [72] зазначено, що жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час. У мирний час жінки можуть бути прийняті на військову службу та службу у військовому резерві тільки в добровільному порядку (за контрактом).

Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

З урахуванням вищезазначеного питання проходження військової служби жінок та їх військового обліку потребує удосконалення в частині дотримання гендерної рівності.

6. Обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби в умовах особливого періоду. Із настанням особливого періоду в Україні законодавство, яке регулює порядок проходження служби у всіх основних інституціях сектору безпеки та оборони України, було доповнене спільною підставою для звільнення військовослужбовців-жінок (стаття 26 Закону України “Про військовий обов'язок і військову службу”

[72]. Так, військовослужбовцям-жінкам, які мають дитину (дітей) віком до 18 років, надано право на звільнення з військової служби у разі наявності у них відповідного бажання. Для військовослужбовців-чоловіків такої підстави для звільнення не передбачено, навіть у разі наявності у них дитини (дітей) віком до 18 років. Під час дії воєнного стану військовослужбовці-жінки також можуть звільнитися з військової служби, якщо вони перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, тобто мають певні переваги військовослужбовцями-чоловіками. Незважаючи на плюралізм причин прийняття цієї норми, її гендерна дискримінаційність викликала глибоке обурення в суспільстві. З огляду на можливість призначення військовослужбовців-жінок на “бойові” посади”, необхідність відміни гендерно обумовленої підстави для звільнення з військової служби значно актуалізується.

7. Щодо інституту відповідальності військовослужбовців та порядку відбування покарання

Військовослужбовці є суб'єктами правопорушень, у тому числі й адміністративних та кримінальних. Однак, порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам, відрізняється, а подекуди й зовсім неможливістю.

Так, Кодекс України про адміністративні правопорушення вказує, що арешт з утриманням на гауптвахті не може застосовуватися до військовослужбовців-жінок (стаття 32-1) [101].

Ідеться про всіх військовослужбовців-жінок, а не лише тих, які, наприклад, вагітні чи мають дітей, що явно не стосується принципів материнства і дитинства.

Кожна санкція за військове адміністративне правопорушення передбачає утримання на гауптвахті, тому дискримінаційність такого стану

законодавства очевидна і зумовлює недотримання одного із найголовніших принципів юридичної відповідальності – невідворотності покарання.

Законом України “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей несення військової служби в умовах воєнного стану чи в бойовій обстановці” від 13.12.2022 №2839-IX [110] законодавець доповнив санкції норм про військові адміністративні правопорушення альтернативним видом покарання - штрафом. Проте зазначений закон не усунув проблему гендерної дискримінації в інституті адміністративної відповідальності військовослужбовців. Судді змушені обирати для військовослужбовців-жінок більш м'який вид покарання – штраф, враховуючи неможливість застосування до них арешту з утриманням на гауптвахті, а окремі статті залишилися дискримінаційними по відношенню до чоловіків – військовослужбовців строкової служби, де стаття залишилася безальтернативною, щодо виду покарання (частина 1 статті 172-11 Самовільне залишення військової частини чи місця служби) [101].

Порядок тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців, зокрема і жінок врегульовано наказом Міністерства оборони України від 03.11.2020 №394, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 12.01.2021 №38/35660 [111]. Зокрема зазначений наказ містить ряд дискримінаційних норм щодо військовослужбовців-жінок. в частині утримання тримання на гауптвахті (короткочасні виїзди за межі гауптвахти – п. 4 розділ XVI, збільшення тривалості щоденної прогулянки на одну годину – п. 3 розділу XI, тримання виключно на гауптвахті Центрального управління Військової служби правопорядку (по м. Києву і Київській обл.) – п. 2 розділу VIII, тощо) [111].

Ще одна проблема має більш психологічний характер і впливає, зокрема, й на суспільне сприйняття і свідомість – в медіа майже не згадують, що Україну захищають не лише чоловіки, а й жінки. Окремо в цьому аспекті потрібно звернути увагу на проблематику, яка має серйозні наслідки, це

жінки-військовополонені. Жінки на війні (чи то цивільні, чи комбатантки) і так є вразливою групою, яка стикається з великою кількістю викликів і загроз. Жінки, які потрапляють в полон, особливо коли йдеться саме про російсько-українську війну і полон, є особливо вразливими і потребують посиленого захисту. І наостанок, однією з проблем, з якими стикаються українські жінки-військовослужбовці, є їх реінтеграція до мирного життя. Взагалі в Україні доволі проблемно з створенням умов для того, аби військові змогли вернутись фізично й психологічно до цивільного життя. Особливо це стосується жінок, щодо участі яких в воєнних діях в суспільстві загалом існує скептицизм. Жінки, що повертаються до мирного життя, стикаються з проблемою працевлаштування, медичної підтримки різного роду, зокрема, і психологічної.

Підсумовуючи вищезазначене слід констатувати, що не дивлячись на вищезазначені проблеми, які існують в плані забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України, представництво жінок у сфері оборонизростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Українських жінок слід ширше залучати до всіх процесів, які відбуваються в Збройних Силах України, тому що їхній потенціал є недооціненим.

Висновки до розділу II

Власне термін “принцип” (від лат. *principium* - основа, першооснова) буквально означає основу, керівну ідею, вихідне положення будь-якого явища [78].

Загальний принцип рівності являє собою принцип демократичної побудови суспільства.

Діяльність Збройних Сил України, як і всього сектору безпеки і оборони спрямована на захист національних інтересів України від загроз національній безпеці.

Національні інтереси України – це життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет

України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян (ст. 1 Закону України “Про національну безпеку України”) [71].

Стратегічний курс України на вступ до НАТО залишається стабільним з 2004 року. Цей процес був підживлений та прискорений вторгненням російської федерації в Україну у 2014 році та повномасштабною війною, що триває з 24.02.2022.

У законі України від 08.09.2005 № 2866-15 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [22] записано, що гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства. У даному законі досить слабкою є частина, що стосується санкцій за його невиконання, тому в процесі реалізації необхідно буде вносити відповідні зміни.

Основним інструментом реалізації політики у сфері “Жінки. Мир. Безпека” залишається виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року” зі змінами від 16.12.2022 [28].

Принцип цілісності гендерної політики у збройних силах України передбачає її сприйняття як комплексної взаємодії матеріальних та духовних чинників і розгляд її суб'єктів та об'єктів військовослужбовців обох статей як цілісних біосоціальних, соціокультурних особистостей.

Гендерна рівність у Збройних Силах України - це рівні права і рівні можливості для чоловіків і жінок; це рівна відповідальність представників обох статей за захист нашої держави, рівний доступ до ресурсів та інформації і, як наслідок, - рівні обов'язки і рівний внесок в підвищення обороноздатності України.

Система законодавства України щодо статусу військовослужбовця в Збройних Силах України включає дві гілки: власне національні закони і

підзаконні акти і міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному.

Разом із тим за юридичною силою нормативно-правових актів можна виділити конституційні акти; закони та ратифіковані міжнародні акти; підзаконні акти. Водночас, в залежності від обсягу суспільних відносин в Україні нормативно-правові акти можуть врегульовувати загальні питання гендерної рівності, або спрямовані на її забезпечення виключно у Збройних Силах України.

Основою правового регулювання становища жінок в збройних силах є Конституція України. Із прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” 2005 року [22] та низки інших законів і підзаконних актів, у їх числі відомчих, в Україні розпочалася системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації.

Прийнятий у 2018 Закон “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” [22] вніс ряд важливих змін та поправок у Закони України “Про військовий обов'язок і військову службу” [72] й “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” [74]. Основне завдання даного Закону – закріплення ідеї рівності жінок і чоловіків в Збройних Силах України.

Гендерна рівність в Україні як ціль закріплюється лиш формально, а на практиці з її досягненням є складнощі. З початком російсько-української війни у 2014 році особливо гостро постало питання забезпечення можливостей і потреб жінок, що ступають до лав Збройних Сил України. За

дев'ять років війни було здійснено чимало позитивних законодавчих змін, спрямованих на інтеграцію гендерного аспекту в сектор безпеки й оборони. Національна система права значною мірою трансформувалася під впливом міжнародних стандартів у питаннях гендерної рівності, особливо ці процеси прискорилися в процесі виконання Угоди про асоціацію з ЄС та гармонізації (адаптації) норм національного права з нормами ЄС. Хоч, низка положень підзаконних нормативних актів, досі зберігають колізійність та потребують залучення різного роду експертів для вдосконалення законодавства і державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в збройних силах України.

Сьогодні у Збройних Силах України 42 тисячі жінок військовослужбовців, а разом з цивільними працівницями 60 тисяч. З них 5 тисяч на передовій. На жаль, 107 жінок загинуло і є поранені. Українські жінки в строю, боронять державу так само як і чоловіки [104].

Серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, можна виділити наступні:

1. Наявність гендерно-корпоративного стереотипу.
2. Недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби.
3. Обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства.
4. Щодо порядку виконання обов'язків та проходження військової служби.
5. Обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби в умовах особливого періоду.
6. Щодо інституту відповідальності військовослужбовців та порядку відбування покарання.

Підсумовуючи вищезазначене слід констатувати, що не дивлячись на вищезазначені проблеми, які існують в плані забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України, представництво жінок у сфері оборони зростає,

щовідповідаєзагальносвітовим тенденціям розвитку держави. Українських жінок слід ширше залучати до всіх процесів, які відбуваються в Збройних Силах України, тому що їхній потенціал є недооціненим.

РОЗДІЛ III АДМІНІСТРАТИВНО_ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

3.1. Досвід провідних країн світу щодо дотримання принципу гендерної рівності.

У сучасному світі жінки все частіше стають рушійною силою суспільства. Нині вони менше сумніваються у власних здібностях, готові брати на себе відповідальність та вирішувати складні завдання. Вони не бояться викликів і проблем та ладні долати будь-які труднощі, аби досягти висот в обраній професії, а тому обов'язок будь-якої демократичної держави полягає у наданні жінкам рівних із чоловіками можливостей для побудови кар'єри. Потенціал жінок величезний і полягає у їхньому внеску не лише в соціальний та економічний прогрес, але в інші сектори економіки, в тому числі у сектор безпеки і оборони.

Важливість залучення жінок до роботи у зазначеній сфері має сприяти прийняттю та впровадженню гендерної політики та покращенню ситуації з гендерної рівності. У цьому контексті слід зазначити, що формування гендерної політики у сфері безпеки і оборони зумовлене необхідністю відповідати на виклики сучасного суспільства. Дослідження показують, що

традиційно у цьому секторі чоловіки займають домінуючу позицію у світі. Втім, протягом останніх кількох років ця тенденція поступово змінюється.

Важливість привернення уваги до гендерної проблематики підтверджується спеціальними документами міжнародних організацій: резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 “Про військовий обов’язок і військову службу” (2000) [39] та Рекомендацією № 30 до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Резолюція була першим документом, у якому визнавалося, що під час збройних конфліктів жінки потребують спеціального захисту. В той же час резолюція закликала просувати жінок як спеціальних представниць, дипломатів, учасниць перемовин для того, щоб вони були присутні за офіційними столами перемовин щодо встановлення миру і репрезентували під час таких перемовин інтереси та потреби жінок.

У Резолюції 1325 міститься заклик до всіх суб’єктів активізувати залучення жінок та враховувати гендерні аспекти у всіх операціях ООН з питань миру та безпеки. Увага акцентується на необхідності вжиття всіма учасниками збройних конфліктів спеціальних заходів для захисту жінок та дівчат від гендерного насильства, особливо зґвалтування та інших форм сексуального насильства [39].

Сьогодні у секторі безпеки і оборони більшості держав світу, зокрема, в збройних силах існує розуміння того, що для підвищення якості функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил жінок, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в області вирішення гендерних питань [112]

Що стосується досвіду провідних країни світу щодо дотримання принципу гендерної рівності у секторі безпеки і оборони то вважається, що чи не вперше у світі жінки стали повноправними у Канаді в 1895 р. Їх приймали на військову службу в мирний час не тільки у структури забезпечення, а й у бойові частини. Прийняття в Канаді в 1985 р. Закону про

права людини сприяло тому, що жінкам стали доступними 75 % військових спеціальностей.

Канада на сьогодні вважається одним зі світових лідерів в питаннях гендерної рівності, особливо в політичній сфері. І принципи гендерної рівності активно впроваджуються у внутрішню і зовнішню політику країни.

Виборче право жінки в Канаді отримали ще в XIX столітті, але воно поширювалося не на всіх – лише вдови і незаміжні жінки могли брати участь у голосуванні з 1884 року та тільки у такій канадській провінції як Онтаріо.

У 1917 році в Канаді був прийнятий закон, який надав право голосу жінкам-військовослужбовцям і тим, чиї родичі чоловічої статі воювали під час Першої світової війни. Вже в 1921 році жінки вперше брали участь у загальних виборах – тоді ж до складу Палати громад була обрана перша і єдина на той момент жінка. Нею стала Агнес Кемпбелл з Онтаріо, яка протягом 19 років була депутатом Палати громад.

Закон Канади про права людини від 1977 року надає повні гарантії щодо захисту від дискримінації, у тому числі за ознакою статті, а Канадська хартія прав і свобод гарантує, що всі права людини однаково застосовуються до чоловіків і жінок. Іншими важливими законодавчими актами, які сприяють гендерній рівності, є Федеральний закон про справедливість у сфері зайнятості (1995 р.) та Федеральний закон про справедливість в оплаті праці (2018 р.)

Також цікаво, що жінки отримали право на службу в канадській армії вже понад 100 років тому. За статистикою, Канада є світовим лідером за кількістю жінок в армії. А серед союзників по НАТО збройні сили Канади оцінюються як лідер щодо військової гендерної інтеграції. До речі, жінки складають майже 16 відсотків від загальній кількості військовослужбовців канадської армії, а до 2026 року планується збільшити кількість жінок у збройних силах до 25%.

В період з жовтня 2021 року по липень 2023 року міністром оборони Канади була Аніта Ананд, яка стала всього другою жінкою на цій посаді в

історії країни[113]. Докорінна зміна ставлення до гендерних питань у війську та пов'язане із цим підвищення обороноздатності країни, боротьба з дискримінацією та випадками сексуального домагання в армії стало першочерговим завданням Аманда на посаді міністра оборони. [114].

Ще одна батьківщина фемінізованої армії — Велика Британія. У 1653 р. там з'явилися перші жіночі військові шпиталі, розраховані на 350 поранених. При надходженні на військову службу з жінками укладали контракт, в якому викладали їх функціональні обов'язки відповідно до військової спеціальності і визначали розмір грошового утримання [115]. А в 1917-1919 рр. у складі Британських збройних сил були сформовані Жіночі королівські

З 2018 року для жінок у Великій Британії відкриті всі військові спеціальності у всіх видах військ, включаючи підрозділи сил спецоперацій, такі як Спеціальна повітряна служба (SAS), хоча обмеження на службу жінок у військах ближнього бою в Британії зняли ще у 2016 році [116].

У Фінляндії, яка не є членом НАТО, а лише партнером, чоловіки у віці від 18 років мають пройти однорічну військову або цивільну службу, тоді як жінки можуть зробити це на власний вибір. Можливість служити в армії жінки отримали з 1995 року [117].

У більшості держав світу жінки можуть служити в армії добровільно. В Іспанії, Швеції, США, Великобританії існують спеціальні військові підрозділи, які укомплектовані жінками.

Яскравим прикладом гендерної інтеграції є Швеція [118], адже саме ця країна продемонструвала успішне включення гендерно чутливої політики у реформу сектору безпеки і оборони. Військова реформа в Швеції почалася в 1999 р. з повної зміни оборонної концепції країни, яка до того дотримувалася політики нейтралітету. Керівництво Швеції вирішило перетворити свої збройні сили з військ, призначених для запобігання військовому вторгненню, гнучкі в оперативному відношенні війська, здатні не тільки захистити Швецію, але й брати участь в міжнародних операціях. Набір жінок в армію Швеції, в тому числі як курсантів військових училищ, проводиться з 1980 р.,

хоча обов'язковий призов до Збройних сил існує лише для чоловіків. Це показує, наскільки змінилася стратегічна обстановка Швеції: іншими стали не тільки загрози безпеці, але також і методи і професійні навички, необхідні для протидії їм. У 2003 році Збройні сили Швеції створили національний проект "Гендерна сила" на базі імплементації Резолюції РБ ООН 1325, що сприяло партнерству державних та недержавних суб'єктів з метою не лише збільшення участі жінок у силах безпеки, а й включення гендерної складової у навчання, тренінги, стратегії та операції безпекових структур.

Угорщина успішно збільшила кількість жінок у своїх збройних силах з 4,3% в 2005 році до 17,56% у 2006 році [119]. Змінам сприяла визначена стратегія щодо набору, утримання та розміщення жінок, зокрема оновлення Закону про військову службу, який підтримує рівні права жінок та чоловіків у збройних силах, створення Команди рівних можливостей та Плану рівних можливостей людських ресурсів, Комітету з питань жінок Збройних Сил Угорщини, що проводить дослідження стану гендерної рівності та дає рекомендації щодо змін і координації ланок жінок, створених на рівні підрозділу, та заходи щодо вдосконалення умов відпочинку та гігієни у підрозділах.

Нідерланди цього року посіли 28 місце серед країн світу за рейтингом гендерної рівності GlobalGendergapReport 2022. В цілому, Нідерланди вважаються досить успішною країною в питаннях рівності статей. В армії Нідерландів відсоток жінок від загальної кількості солдатів становить близько 10%. Наступним прикладом з інтеграції гендерних аспектів може служити проект Міністерства оборони Нідерландів – GENDERFORCE. У 2004 р. Міністерство оборони Нідерландів розпочало здійснення Плану дій щодо досягнення гендерної рівності, спрямованого на збільшення кількості жінок-військовослужбовців. А з 2019 року всі дівчата в Нідерландах стають на військовий облік нарівні з юнаками. І цікавий факт – з 2020 року зняті всі обмеження для жінок в їх праві служити в будь-яких військових підрозділах. Саме два роки тому жінкам нарівні з чоловіками дозволили проходити

військову службу на підводних човнах. Тепер екіпажі субмарин комплектуються за гендерним принципом. Саме підводний флот залишався в армії єдиним місцем, де жінки не могли обіймати будь-які посади. Взагалі, активна інтеграція жінок в збройні сили Нідерландів почалася ще наприкінці 1980 років і для активізації цього процесу навіть було розроблено спеціальний Меморандум про рівні можливості [120].

Сполучені Штати Америки, окрім того що є країною – засновником НАТО, по праву вважається найпотужнішим членом Північноатлантичного альянсу, а внесок Вашингтону в загальний оборонний бюджет союзників як і раніше залишається суттєвим у порівнянні з витратами інших 29 країн-членів на колективний захист. У минулому, 2021-му році частка США у загальному бюджеті НАТО склала 69,1% (це трохи менше ніж у попередньому, 2020-му, коли цей внесок становив 71,9%) [121].

Армія США за рейтингом GlobalFirepower у 2022 році традиційно знаходиться на 1-му місці. І лідером за військовою могутністю Сполучені Штати є вже протягом багатьох років. До речі, саме у збройних силах США жінки-військовослужбовці позбавлені будь-яких обмежень та мають можливість служити нарівні з чоловіками на будь-яких посадах, у тому числі у бойових підрозділах [121].

Вперше американські жінки отримали виборче право у 1920 році, коли було ратифіковано 19 поправку до Конституції США. Через 75 років після цієї події Гіллари Клінтон, яка згодом балотувалася на посаду президента США, зазначила на Четвертій всесвітній конференції ООН зі становища жінок, що «права людини — це права жінок, а права жінок — це права людини».

Історично так склалося, що в США рух за права жінок став однією зі складових у комплексній боротьбі за права людини, насамперед щодо захисту афроамериканців. На думку американських експертів з гендерних питань, з кожним роком у США спостерігається позитивні результати щодо боротьби жінок за свої права. І така тенденція є сталою протягом останніх 40

років. Як зазначив американський журналіст ЕдріанБоненберг, “сорок років тому жінки могли робити тільки свою роботу, а чоловіки — свою”. Зараз ця ситуація змінилася кардинальним чином [125].

Як приклад впровадження принципу гендерної рівності в повсякденну діяльність військ (сил) варто враховувати досвід армії США, де розроблено значний перелік інструкцій для керівництва всіх рівнів, в тому числі, з протидії гендерному насильству: Перелік завдань командира армії США, що стосуються запобігання гендерному насильству[122].

На сьогодні Бельгія впроваджує вже третій “Національний план дій щодо жінок, миру та безпеки», якій, як відомо, кожна країна розробляє відповідно до Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”[39].

І що цікаво з історичний ретроспективи XX століття – Бельгія була майже останньою європейською країною, яка визнала виборче право жінок – вперше жінки отримали право голосу у 1919 році, але з великими обмеженнями, лише деякі представники жіночої статті мали змогу голосувати – це матері та вдови військовослужбовців, загиблих у Першій світовій війні, матері та вдови громадян «розстріляних або вбитих ворогом» та жінки, що перебували у полоні.

Бельгія також поступово усуває гендерний розрив у робочій силі. Цей показник для жінок у віці 20-64 років у Бельгії становить 63% (2,34 млн жінок) порівняно з 72,3% для чоловіків (2,66 млн чоловіків). Якщо розглядати членів правління бельгійських компаній, то жінки займають лише 30,7% місць, тоді як 69,3% чоловіків займають решту. У Бельгії також існує розбіжність між чоловіками та жінками, коли йдеться про заробітну плату. Незважаючи на скорочення різниці в оплаті праці, жінки в Бельгії все ще залишаються більш вразливі, ніж чоловіки.

Значна кількість жінок, які починають працювати, зростає з кожним роком, не дивлячись на цей факт все одно існують відмінності між чоловіками та жінками в робочій силі [123].

Данія протягом багатьох років вважається однією з найбільш благополучних країн світу з точки зору гендерної рівноправності. У 1915 році Данія опинилася серед перших у світі країн, де жінки отримали повний обсяг політичних прав нарівні з чоловіками – ця норма була прописана в Конституції країни. А на муніципальному рівні данські жінки отримали право голосувати ще у 1908 році.

Данія на загальнодержавному рівні приділяє першочергову увагу реалізації політики гендерної рівності.

Експерти одностайні у своїх висновках, що Данія в порівнянні з багатьма іншими країнами світу досягла максимально можливого на сьогоднішній день рівня рівності між статями. За статистикою Данія займає одне з перших місць серед країн Євросоюзу за кількістю працюючих жінок. Як відомо, Данія також може похвалитися тим, що в країні децентралізація управління здійснена найбільшою мірою – більшість функцій і повноважень влади передано на місцевий і регіональний рівень. І два Закони країни – про рівність чоловіків і жінок при призначенні їх членами громадських комітетів (був прийнятий у 1985 році) та про рівні можливості чоловіків і жінок щодо занять виконавчих посад (прийнятий 1990-го року) є основними механізмами забезпечення збалансованого представництва чоловіків і жінок у владних структурах

У збройних силах Данії, яка, як відомо, є однією з країн-засновниць НАТО, продовжують активно працювати над питанням рівних можливостей для жінок і чоловіків. При цьому ця політика орієнтована на те, що відкритість до жінок і жіночий внесок розглядаються як актив, а не обмеження для збройних сил. До речі, тут доречно згадати, що кронпринцеса Данії Мері також має безпосереднє відношення до армії – ще у вересні 2015 року їй було присвоєно звання лейтенанта Національної гвардії [124].

Збройні Сили Ізраїлю – одна з єдиних армій у західному світі, в якій проходження військової служби жінками закріплено законом. Жінки служили в ізраїльській армії з моменту її створення у 1948 році. До 2001 року

вони проходили службу в Жіночому корпусі, який відомий під єврейською аббревіатурою CHEN. Після п'ятитижневого періоду базової підготовки вони ставали клерками, водіями, працівниками системи соціального забезпечення, медсестрами, радистами, диспетчерами польотів, персоналом для обслуговування боєприпасів та інструкторами курсів. Однак поступово їх почали переводити на оперативні посади як через нестачу бойових солдат, так і через вимоги, які висувалися ізраїльськими військовими феміністичними групами [125].

Так, після війни за незалежність, яка тривала до кінця 90-х, жінкам не дозволялося служити на бойових позиціях. Усе почало змінюватися в 1994 році, коли цивільний льотчик та авіаційний інженер Аліса Міллер подала скаргу до Вищого суду про те, що вона успішно склала іспити на навчання пілотів ізраїльських Повітряних сил (IAF), проте у навчанні їй було відмовлено за ознакою статі. У 1996 р. Суд постановив, що IAF не має права відсторонювати кваліфікованих жінок від навчання. Жіночі організації скористалися цією перемогою для розробки законопроекту, що дозволяє жінкам працювати на будь-якій посаді, якщо вони зможуть здобути відповідну кваліфікацію [126].

У 2000 році до Закону про військову службу була внесена поправка, відповідно до якої жінки мають таке ж право обіймати будь-яку посаду у Збройних силах Ізраїлю, як і чоловіки. Ця поправка надала жінкам можливість на рівні з чоловіками бути визнаними фізично та психологічно придатними для роботи. Питання ж про те, чи може жінка за своїми якостями бути призначена на певну посаду, залишається на розсуд військових командирів у кожному конкретному випадку.

Станом на 2011 рік 88 % усіх посад в ізраїльській армії є доступними для кандидатів-жінок, хоча вони займають лише 69 %. Кількість жінок-учасниць бойових дій за останні роки зросла більше ніж удвічі. У 2012 році 3 % жінок перебували на бойових позиціях. За чотири роки кількість таких жінок зросла до 7 % – і це далеко не межа. Водночас, за даними Збройних

сил Ізраїлю, за період бойових операцій, який охоплює 1962–2016 роки, було вбито 535 ізраїльських військовозобов'язаних жіночої статі (ця цифра не включає десятки жінок-солдат, загиблих на службі в Ізраїлі до 1962 року) [127].

Строк служби в армії Ізраїлю становить 24 місяці, крім визначених законом посад, для яких передбачений строк служби тривалістю 36 місяців. Жінки можуть бути звільнені від військової служби через релігійні переконання, шлюб, вагітність чи материнство.

Жінки, які переїжджають до Ізраїлю у віці 17 років і старші, як правило, звільняються від військової повинності, однак можуть служити на добровільній основі. Крім того, жінок (які не є бійцями), як правило, не призивають на резервну військову службу, якщо вони перебувають у шлюбі або якщо вони не досягли 24-річного віку [128].

Цікавим також у розрізі питання, що розглядається, є досвід Німеччини.

У Німеччині ще з 1970-х років проводиться так звана політика рівноправності, головною метою якої є забезпечення повного втілення проголошеної на законодавчому рівні рівності між чоловіками і жінками в реальне життя.

Нагадаємо, що 3 стаття німецької Конституції проголошує рівні права для всіх людей, незалежно від статі.

До речі, жінки у Німеччині отримали виборче право понад 100 років тому – у листопаді 1918 року. За цією позицією Німеччина випереджає дуже багато інших західноєвропейських країн, в яких право для жінок обирати та бути обраними було надано пізніше – наприклад, у союзника Берліну по НАТО та ЄС – Франції жінки отримали повноцінне право голосу лише у 1944 році. А у Швейцарії, яка вважається однією з демократичних та розвинутих країн світу, жінкам лише у 1971 році (!) були надані виборчі права.

У 2001 році парламент Німеччини вирішив, що всі посади у підрозділах, відділеннях та офісах Бундесверу є відкритими для

представниць прекрасної статі. Із того часу більш ніж 18 000 жінок приєдналися до авіаційних, морських та сухопутних військ німецької армії.

Прем'єр- міністр цієї країни Ангела Меркель з моменту свого призначення у 2005 році і до кінця своєї каденції брала активну участь у створенні світової політики безпеки. Так, до складу бойових груп ЄС входить 8 % військовослужбовців із Німеччини, які залучаються до реалізації завдань гуманітарного та миротворчого характеру. Крім того, це одна з держав-членів ЄС з найбільшою часткою у спільному бюджеті, закладеною для цієї мети. Німеччина має одну з найпотужніших систем розвідки (BND) у світі, а тому справляє значний вплив на політику безпеки й оборони усього світу.

Окрім того, варто відзначити, що канцлер Німеччини активно виступає за імплементацію Резолюції ООН 1325 у Збройних силах Німеччини. Підтвердженням таких зусиль є дані про відсоток жінок у складі Бундесверу (Збройних сил Федеративної Республіки Німеччини). Нині у складі збройних сил ФРН проходить службу близько 10 % жінок від загального складу, що є доволі високим показником. Ця статистика є чудовим прикладом практичного впровадження резолюції ООН.

В нині діючому уряді Олафа Шольца на посадах міністрів працює вісім жінок та дев'ять чоловіків – взагалі-то в німецькій політиці діють квоти на представництво жінок у партіях. Наприклад, у Партії зелених з моменту створення була відразу передбачена норма, що у виборчих списках повинна бути рівна кількість чоловіків та жінок.

Хоча в країні є певні проблеми з представництвом жінок на керівних посадах у бізнес-структурах – у Німеччині відсоток таких жінок набагато нижчий, чим, наприклад, у США, Франції чи Іспанії, але влада намагається усунути цей дисбаланс. Ще у 2006 році було прийнято закон про рівне ставлення, головна мета якого полягає у запобіганні дискримінації за ознакою статі стосовно кандидатів на роботу. Також з 2017 року діє закон щодо усунення гендерного розриву в оплаті праці – він забороняє дискримінацію в оплаті праці за ознакою статі та дає працівникам право запитувати про те, як

їх зарплата порівнюється із середньою зарплатою колеги іншої статі з такою ж або еквівалентною роботою. Однак, за даними соціопитувань кожен п'ятий німець вважає, що у разі недостатньої кількості робочих місць чоловіки повинні мати перевагу перед жінками.

У 2005 році в Німеччині був прийнятий закон, який гарантує однакові права для військовослужбовців обох статей, а разом з ним були здійснені численні заходи для суміщення професійних і сімейних обов'язків. Зараз у Бундесвері кількість жінок у погонах складає приблизно 12 відсотків від загальної чисельності військовослужбовців. А серед цивільного контингенту, який працює в німецькій армії, – майже 40%. До речі, служба або робота в Бундесвері дає жінкам гарні кар'єрні перспективи та можливості у подальшому. І на сьогодні майже кожна п'ята заява на військову службу надходить саме від жінок.

Довгостроковим планом німецького Уряду передбачається, що кількість жінок в армії має становити 15 % від загального складу. Водночас військові та політичні органи країни направляють певний відсоток жінок до військ, які входять до складу місій за межами країни (відсоток залежить від характеру місії). Ця практика добре зарекомендувала себе як у сфері оборони, так в суспільстві в цілому. Залучення жінок до служби в збройних силах та впровадження політики гендерної рівності у сфері оборони дає позитивний результат, який підтверджується даними проведеного дослідження “Портрет жінки-солдата”. Особливо важливим аспектом опитування є дані про те, що рішення жінок про вступ до лав армії є більш свідомим, зваженим та обґрунтованим порівняно з відповідним рішенням чоловіків.

Критерії прийняття жінок до Бундесверу відрізняються від тих, що висуваються до кандидатів чоловічої статі; те саме стосується і питань просування по службі. В історії Бундесверу не було жодної жінки, яка б командувала армією, так само як і немає жінок, які отримали б генеральські звання в жодному із підрозділів. Втім, двом жінкам із санітарної служби все

ж було присвоєно звання генерала: одна з них ще проходить службу, інша вже вийшла у відставку [129, с. 97–99].

На Кубі жінки не служать в армії, вони вступають туди тільки на добровільній основі, але лише “де-юре”. Ізоляція Куби від США та інших держав Карибського басейну призвела до того, що місцева влада активно користується всіма ресурсами, щоб поповнити Револьюційні збройні сили. Більшість жіночого населення країни є членами організації «Федерація кубинських жінок». Служити можуть жінки у віці від 17 до 40 років. Крім армії, багато дівчат записані у війська народного ополчення. Деякі підрозділи ополченців складаються лише з жінок [130].

Відповідно до рейтингу Всесвітнього банку «Жінки, бізнес і закон 2022» щодо економічних можливостей жінок у 190 країнах світу, Греція є однією з лише 12 країн світу, в яких забезпечено повний правовий захист жінкам у таких ключових сферах, як свобода пересування, робота, рівна оплата праці, шлюб, виховання дітей, володіння бізнесом, управління активами та пенсії [131].

Протягом останніх років Афіни активно посилюють державну політику щодо рівності прав між чоловіками та жінками – це є одним з головних завдань Національного плану дій щодо виконання Резолюції ООН «Жінки, мир та безпека» на 2000-2024 роки.

Рівні права чоловіків та жінок є однією з прерогатив сучасної політики Туреччини та мають суттєве історичне підґрунтя – ще за часів Османської імперії роль та вплив жінок на внутрішню та зовнішню політику держави була досить значною. Також в історичному розрізі необхідно згадати і те, що майже століття тому – у 1930 році у Туреччині була створена спеціалізована структура, на яку покладалося завдання щодо просування та гарантування на державному рівні прав жінок – Головне управління статусу жінки [132].

Турецькі збройні сили поки не можуть похвалитися широкою присутністю жінок в армії. Але в пріоритеті міністерства оборони в найближчі роки збільшити відсоток жінок в армії до 10%. Поки що жінки в

основному проходять службу на посадах, які пов'язані з логістикою та фінансами. Однак турецька армія може по праву похвалитися тим фактом, що саме ЛеманБозкуртАлтинчекич, яка в 1957 році закінчила льотну школу, стала першою жінкою – військовим льотчиком і в Туреччині, і в інших країнах НАТО, яка сіла за штурвал реактивного літака [132].

В Італії, як і в інших країнах Євросоюзу та НАТО, багато уваги приділяється розвитку гендерної рівності. Наприклад, італійський уряд реалізує чимало заходів щодо ефективної гендерної політики, в країні проводиться чимало форумів, конференцій, у тому числі на міжнародному рівні, які спрямовані на вирішення проблеми рівності між чоловіками та жінками. Наприклад, у Римі у 2022 році на саміті “Жіночої двадцятки” (Women 20), офіційного міжнародного об'єднання «Великої двадцятки», покликаною посилити роль жінок в економіці, політиці та бізнесі, якраз й обговорювалися найактуальніші питання щодо розширення соціальних, економічних, політичних прав і можливостей жінок.

Також дуже цікавою є ситуація в освітній сфері Італії – загалом понад половини всіх італійців, які отримують диплом про вищу освіту, – жінки. За статистикою майже 59 відсотків випускників бакалаврів є жінками. А якщо подивитися на статистику середини 1990-х років, то тоді в італійських вузах на 100 чоловіків припадало 99 жінок. Тому, можна з впевненістю стверджувати, що в Італії жінки мають рівний і вільний доступ до вищої освіти.

В Італії, яка є однією з країн – засновниць НАТО, закон, що дозволяє жінкам служити в збройних силах, був прийнятий лише наприкінці 1999 року. Незважаючи на те, що Італія стала останньою з країн Альянсу, в якій жінкам надали право служити в армії, на сьогодні саме в італійських збройних силах – найвищий відсоток жінок порівняно з іншими національними силовими структурами – близько 8% від загальної кількості особового складу армії [133].

П'ять країн НАТО, в арміях яких спостерігається найбільший відсоток жінок, що служать або працюють, порівняно із загальною чисельністю збройних сил: Франція – 22% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 222200 осіб; Канада – 15 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 92000 осіб; Іспанія – 14 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 177950 осіб; Велика Британія – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 187900 осіб; Німеччина – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 186450 осіб. [134].

На основі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що низький рівень залучення жінок до служби у сфері безпеки і оборони сягає своїм корінням у традиції та культурні особливості міжнародної спільноти. Як і в минулому, сьогодні роль жінки у створенні та реалізації політики у секторі безпеки і оборони є, скоріше, символічною. Упередження про те, що проходити службу в армії можуть виключно чоловіки, існує навіть у сучасному світі. Однак глобалізаційні процеси висувають свої вимоги, а тому необхідність збільшення кількості жінок у лавах збройних сил зростає. Саме тому необхідність реалізації та практичного впровадження Резолюції ООН 1325 не викликає сумнівів.

Досвід іноземних держав доводить, що участь жінок у сфері безпеки і оборони приносить лише позитивні результати. Україна також прагне до практичної реалізації зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності в цьому важливому для держави секторі. Для досягнення цієї мети необхідно не лише імплементувати у національне законодавство міжнародні документи, що регламентують це питання, а й, перш за все, намагатися змінити свідомість суспільства та прибрати бар'єри культурних упереджень, які все ще мають обмежуючий ефект у залученні жінок до роботи у сфері безпеки і оборони на всіх її рівнях.

3.2. Шляхи удосконалення законодавства України з питань гендерної рівності у Збройних Силах України.

На сьогоднішній день Україна перебуває в перехідному етапі на шляху до євроатлантичної інтеграції, коли відбувається зміна цінностей, пріоритетів та завдань. Боротьба з гендерною нерівністю, а також залучення гендерної перспективи при формуванні політики в усіх сферах життя суспільства і на всіх його рівнях є важливими елементами, що слугують перепусткою до цивілізованого світу.

Реформи у військовій сфері мають особливе значення для країни, що перебуває у стані війни, адже, зокрема, від політики у сфері безпеки й оборони залежить перемога.

Україна є партнером НАТО, що, як відомо з попереднього розділу, докладає багато зусиль до інтеграції гендерного аспекту у свою політику і співпрацює як з державами-членами, так і з партнерами на цьому ґрунті. Для приєднання до Північноатлантичного блоку Україна має відповідати вимогам, які ставить НАТО для набуття членства, зокрема, і вимозі по боротьбі з гендерною нерівністю.

Нововведення щодо гендерної рівності за останні роки такі:

1. Міноборони скасувало усі обмеження для доступу військовослужбовців-жінок до усіх посад.

Якщо раніше жінки могли проходити службу на посадах переважно медичних спеціальностей, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів та кухарів, то зараз жінка в армії може бути водієм, гранатометником, заступником командира розвідгрупи, командиром БМП, ремонтником, кулеметником, снайпером тощо.

Раніше контракт на проходження військової служби укладався жінками віком від 18 до 40 років, тоді як у чоловіків такого обмеження не було. Тепер від 18 до 60 років контрактниками можуть стати представники обох статей.

Щодо декретної відпустки, то тривалість, визначена у медичному висновку, зараховується до строку вислуги у військовому званні.

2. Надали можливість здобуття військової освіти всіх рівнів.

З 2019 року уряд України дозволив вступати до військових ліцеїв дівчатам. Жінки, які в майбутньому бачать себе офіцерами ЗСУ, мають доступ до всіх рівнів військової освіти. Їм дозволено опановувати ті самі спеціальності, що й чоловікам, а потім і служити за широким переліком посад.

3. Організували системну роботу щодо підвищення рівня компетентності особового складу із забезпечення рівних прав та можливостей жінок й чоловіків.

Раніше тренінгів, семінарів, нарад, освітніх програм, круглих столів за участю міжнародних організацій, експертів та фахівців із рівноправності української армії не проводилося. Наразі ця робота відбувається постійно у всіх військових частинах.

4. Враховуються аспекти рівноправності розробки нормативно-правових актів.

5. З 01 жовтня 2023 року запроваджено військовий облік для жінок, які мають медичну або фармацевтичну освіту [135]. В зв'язку із запровадженням військового обліку для жінок, в подальшому для дотримання принципу гендерної рівності виникне проблемне питання, щодо мобілізації цієї категорії осіб під час збройної агресії.

6. Позитивним аспектом можна вважати також відсутність дискримінації жінок в Збройних Сил України щодо грошового забезпечення, на відміну від ситуації із гендерним розривом на ринку праці серед цивільних професій. Оскільки існує затверджена законодавством тарифна сітка, грошове забезпечення військовослужбовця ЗСУ залежить від звання та вислуги років і гарантоване державою. Водночас вища в окремих випадках грошове забезпечення чоловіків на військовій службі пояснюється саме цими

факторами. Все це свідчить про те, що роль жінки в українській армії помітно зросла.

Збройна агресія РФ проти України суттєво прискорила подолання гендерної нерівності на військовій службі. Саме під час війни важливим став кожен, хто захищає країну, незалежно від статі; жінок з бойовим досвідом починаючи з 2014 р. стає дедалі більше. Утім, гендерна нерівність у Збройних Силах України все ще залишається важливою проблемою. І цю проблему мають вирішувати як командування, яке покликане всіляко сприяти жінкам нести службу в армії, так і самі жінки-військовослужбовці, котрі мають займати активну позицію щодо своїх прав і можливостей.

Водночас зберігаються певні ознаки гендерного дисбалансу, характерні для українського суспільства в цілому.

Серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, можна виділити наступні:

1. Дискримінаційні норми, щодо жінок:

1) *Наявність гендерно-корпоративного стереотипу.* Збройні Сили України традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі.

2) *Недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби.* Це нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність облаштованих місць і засобів особистої гігієни, створення належних побутових умов під час виїзду на військові полігони тощо. Окремі напрямки цієї роботи вже втілені в життя, зокрема 03.08.2023 року МОУ затвердило зразок-еталон костюма літнього польового для військовослужбовців-жінок Збройних Сил України. Відтепер жіноча літня польова форма офіційно

поставлена на забезпечення [111]. Водночас більшість питань пов'язаних з побутовими умовами військовослужбовців-жінок ще потребують законодавчого врегулювання.

Для врегулювання питання військової форми, пропонується переглянути положення статті 7 Закону України “Про військовий обов'язок і військову службу” [72], зокрема слід переглянути: частину 2: додати фразу “...забезпечуються жіночою і чоловічою військовою формою одягу згідно з державним стандартом”; а в частині 3 варто дати пояснення, що різниця в жіночій і чоловічій військовій формі не стосується її зовнішнього вигляду і символіки.

3) *Обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства.* Насамперед йдеться про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їх згоди, відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років. З-поміж матерів 33% відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку.

Традиційно, переважна більшість жінок проходить військову службу на посадах зв'язківців, медичних працівників, тилових та штабних посадах. Проте, останнім часом дедалі частіше жінки опановують й бойові спеціальності

Відповідно до підпункту 16 пункту 116 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України згідно з Указом Президента № 372/2020 від 03.09.2020 [77], було зазначено, що допускається зарахування в розпорядження відповідних посадових осіб в разі перебування військовослужбовця у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку – за медичними показниками) – до закінчення відпустки по догляду за дитиною. Тобто, на посаду, яку займала жінка-військовослужбовець перед декретною

відпусткою, можна було призначати іншого військового. Після повернення з декретної відпустки жінки-військовослужбовці призначаються на рівнозначні, вищі або нижчі посади відповідно до пункту 82, 102 та 104 Положення [77].

Рішення касаційного адміністративного суду Верховного Суду № 990/23/22 від 15.11.2022 зазначена норма визнана протиправною і нечинною, проте до цього часу на законодавчому рівні це питання є не врегульованим, крім цього залишається не вирішеним питання, щодо військовослужбовців-жінок, які були зараховані у розпорядження у період дії цієї норми [136].

Крім того, не допускається переміщення на нижчі посади без згоди військовослужбовців з мотивів, пов'язаних із вагітністю, наявністю у них дітей віком до трьох років (до шести років – за медичними показниками) або у зв'язку з тим, що вони є самотніми матерями (батьками), та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей-інвалідів.

4) Ще одна проблема має більш психологічний характер і впливає, зокрема, й на суспільне сприйняття і свідомість – в медіа майже не згадують, що Україну захищають не лише чоловіки, а й жінки. Окремо в цьому аспекті потрібно звернути увагу на проблематику, яка має серйозні наслідки, це жінки-військовополонені. Жінки на війні (чи то цивільні, чи комбатантки) і так є вразливою групою, яка стикається з великою кількістю викликів і загроз. Жінки, які потрапляють в полон, особливо коли йдеться саме про російсько-українську війну і полон, є особливо вразливими і потребують посиленого захисту. І наостанок, однією з проблем, з якими стикаються українські жінки-військовослужбовці, є їх реінтеграція до мирного життя. Взагалі в Україні доволі проблемно з створенням умов для того, аби військові змогли вернутись фізично й психологічно до цивільного життя. Особливо це стосується жінок, щодо участі яких в воєнних діях в суспільстві загалом існує скептицизм. Жінки, що повертаються до мирного життя, стикаються з проблемою працевлаштування, медичної підтримки різного роду, зокрема, і психологічної.

5) *Окремо потрібно зазначити, щодо опрацювання питання, щодо започаткування посади Уповноваженої у справах військової служби жінок (віднедавна таку посаду введено у польській армії) для вирішення жіночих проблем у війську.*

6) *Цікавим є ще один аспект в українському законодавстві і політиці, який потребує окремого дослідження, - фемінітиви та вживання гендерно нейтральних виразів. Щодо фемінітивів, вони фактично відсутні в українському законодавстві. Так, Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу”[72] не містить поняття “військовослужбовиця”, а натомість включає поняття “жінка-військовослужбовець», що насправді відіграє певне значення, адже виникає враження, наче є два види військових: військовослужбовці і їх підвид жінки-військовослужбовці. Також фемінітиви відсутні і в назвах бойових посад. Є сподівання, що так як фемінітиви є відносно новим явищем в сучасному українському суспільстві (хоча історія свідчить про протилежне), і воно не готове до радикальних змін в консервативних сферах, ситуація може покращитись через деякий час.*

2. Дискримінаційні норми, щодо чоловіків:

1) *Щодо гарантій реалізації соціального захисту військовослужбовців*

Згідно статті 113 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [75] міститься дискримінаційна норма, якою передбачено, що у разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і не перебувають у шлюбі, можуть розміщуватись у спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні - у сімейних гуртожитках. Військовослужбовці-жінки розміщуються в окремих службових жилих приміщеннях.

Окремі дискримінаційні норми містяться в законодавстві стосовно соціального захисту військовослужбовців. Зокрема в ч. 3 статті 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачено, що військовослужбовці строкової військової

служби, курсанти (слухачі) вищих військових навчальних закладів та курсанти закладів вищої освіти, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки, закладів фахової передвищої військової освіти, навчальних центрів (частин), військовослужбовці-жінки за наявності медичних показань забезпечуються безоплатним санаторно-курортним лікуванням.

В ч 5 статті 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачено, що військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей), водночас при наявності обох батьків перевагу мають тільки жінки.

В пункті 19 ст. 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачена дискримінаційна норма щодо надання військовослужбовцям у період дії особливого періоду та воєнного стану, інших видів відпусток. Зокрема передбачено, що надання інших видів відпусток припиняється, крім відпустки військовослужбовцям-жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, - одному з них за їх рішенням); відпустки для лікування у зв'язку з хворобою або для лікування після поранення (контузії, травми або каліцтва) за висновком (постановою) військово-лікарської комісії.

В ст. 15 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачена дискримінаційна

норма щодо виділення, як окремої підстави для виплати одноразової грошової допомоги при звільненні жінок-військовослужбовців у період дії особливого періоду. Зокрема, передбачено, що військовослужбовцям військової служби за призовом осіб офіцерського складу одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення виплачується у разі звільнення з військової служби у зв'язку з настанням особливого періоду та небажанням продовжувати військову службу військовослужбовцем-жінкою, яка має дитину (дітей) віком до 18 років.

2) *Щодо порядку виконання обов'язків військової служби.* Відмінність статусних позицій військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків у сфері проходження військової служби зумовила наявність дискримінаційних норм і власне під час повсякденного виконання обов'язків військової служби.

В статті 269 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [75] передбачено, що військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з дотриманням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, черговим або помічником чергового контрольно-пропускного пункту, черговим чи днювальним медичного пункту (з числа медичних працівників (фахівців), черговим штабу, їдальні, посильного, черговим чи днювальним гуртожитку. Названа норма унеможливорює дотримання принципів справедливості та рівності чоловіків і жінок у призначенні до складу добового наряду. Зважаючи на можливість жінок обіймати “бойові” посади, дискримінаційність норми актуалізується.

Подібні дискримінаційні норми містяться і в Положенні про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України пункт 166, яка передбачає, що курсанти-жінки до складу добового наряду, як правило, не призначаються, крім випадків, визначених статутами Збройних Сил України.

Тому на сьогодні непоодинокими є випадки, коли військовослужбовець-чоловік і жінка перебувають на однакових посадах у одному підрозділі, однак службу в добовому наряді несуть по-різному.

3) *Щодо військового обліку та мобілізації жінок в умовах воєнного стану.* Питання проходження військової служби жінками та їх облік на сьогоднішній день є не вирішеним. Зокрема, пунктом 11 статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [73] передбачено, що жінки, які придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком і закінчили заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти та здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних.

Жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Міністерством оборони України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком, крім зазначених в абзаці першому цієї частини, беруться на військовий облік військовозобов'язаних за їх бажанням.

В пункті 12 статті 1 зазначеного Закону [73] зазначено, що жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час. У мирний час жінки можуть бути прийняті на військову службу та службу у військовому резерві тільки в добровільному порядку (за контрактом).

Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

З урахуванням вищезазначеного питання проходження військової служби жінок та їх військового обліку потребує удосконалення в частині дотримання гендерної рівності.

4) *Обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби в умовах особливого періоду та воєнного стану.* Із настанням особливого періоду в Україні законодавство, яке регулює порядок проходження служби у всіх основних інституціях сектору безпеки та оборони України, було доповнене спільною підставою для звільнення військовослужбовців-жінок (стаття 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [73]. Так, військовослужбовцям-жінкам, які мають дитину (дітей) віком до 18 років, надано право на звільнення з військової служби у разі наявності у них відповідного бажання. Для військовослужбовців-чоловіків такої підстави для звільнення не передбачено, навіть у разі наявності у них дитини (дітей) віком до 18 років. Під час дії воєнного стану військовослужбовці-жінки також можуть звільнитися з військової служби, якщо вони перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, тобто мають певні переваги військовослужбовцями-чоловіками. Незважаючи на плюралізм причин прийняття цієї норми, її гендерна дискримінаційність викликала глибоке обурення в суспільстві. З огляду на можливість призначення військовослужбовців-жінок на “бойові” посади, необхідність відміни гендерно обумовленої підстави для звільнення з військової служби значно актуалізується.

5) Щодо відповідальності військовослужбовців

Військовослужбовці є суб'єктами правопорушень, у тому числі й адміністративних та кримінальних. Однак, порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам, відрізняється, а подекуди й зовсім неможливість.

Так, Кодекс України про адміністративні правопорушення вказує, що арешт з утриманням на гауптвахті не може застосовуватися до військовослужбовців-жінок (стаття 32-1) [105].

Ідеться про всіх військовослужбовців-жінок, а не лише тих, які, наприклад, вагітні чи мають дітей, що явно не стосується принципів материнства і дитинства.

Кожна санкція за військове адміністративне правопорушення передбачає утримання на гауптвахті, тому дискримінаційність такого стану законодавства очевидна і зумовлює недотримання одного із найголовніших принципів юридичної відповідальності – невідворотності покарання.

Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей несення військової служби в умовах воєнного стану чи в бойовій обстановці» від 13.12.2022 №2839-IX [114] законодавець доповнив санкції норм про військові адміністративні правопорушення альтернативним видом покарання - штрафом. Проте зазначений закон не усунув проблему гендерної дискримінації в інституті адміністративної відповідальності військовослужбовців. Судді змушені обирати для військовослужбовців-жінок більш м'який вид покарання – штраф, враховуючи неможливість застосування до них арешту з утриманням на гауптвахті, а окремі статті залишилися дискримінаційними по відношенню до чоловіків – військовослужбовців строкової служби, де стаття залишилася безальтернативною, щодо виду покарання (частина 1 статті 172-11 Самовільне залишення військової частини чи місця служби) [105].

б) Щодо порядку тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців

Порядок тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців, зокрема і жінок врегульовано наказом Міністерства оборони України від 03.11.2020 №394, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 12.01.2021 №38/35660 [115]. Зокрема

зазначений наказ містить ряд дискримінаційних норм щодо військовослужбовців, в частині утримання тримання на гауптвахті (короткочасні виїзди за межі гауптвахти – п. 4 розділ XVI, збільшення тривалості щоденної прогулянки на одну годину – п. 3 розділу XI, тримання виключно на гауптвахті Центрального управління Військової служби правопорядку (по м. Києву і Київській обл.) – п. 2 розділу VIII, тощо) [115].

Не дивлячись на вищезазначені проблеми, які існують в плані забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України, потрібно зазначити, що представництво жінок у сфері оборони зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Українських жінок слід ширше залучати до всіх процесів, які відбуваються в Збройних Силах України, тому що їхній потенціал є недооціненим.

З наведеного випливає, що українське законодавство з питань гендерної рівності у Збройних Силах України потребує реформування із залученням гендерної складової на всіх рівнях прийняття рішень. Це важливо для вирішення проблем, згаданих у попередніх розділах, і запропоновані зміни і поради розглядаються як один із можливих варіантів подолання проблеми гендерної нерівності в даному секторі. Подальше включення гендерного аспекту в планування, стратегічні документи оборонного сектору, галузеві нормативно-правові акти є необхідним у демократичному суспільстві.

Висновки до розділу III

Низький рівень залучення жінок до служби у сфері безпеки і оборони сягає своїм корінням у традиції та культурні особливості міжнародної спільноти. Як і в минулому, сьогодні роль жінки у створенні та реалізації політики у секторі безпеки і оборони є, скоріше, символічною. Упередження про те, що проходити службу в армії можуть виключно чоловіки, існує навіть у сучасному світі. Однак глобалізаційні процеси висувають свої вимоги, а

тому необхідність збільшення кількості жінок у лавах збройних сил зростає. Саме тому необхідність реалізації та практичного впровадження Резолюції ООН 1325 не викликає сумнівів.

П'ять країн НАТО, в арміях яких спостерігається найбільший відсоток жінок, що служать або працюють, порівняно із загальною чисельністю збройних сил: Франція – 22% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 222200 осіб; Канада – 15 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 92000 осіб; Іспанія – 14 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 177950 осіб; Велика Британія – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 187900 осіб; Німеччина – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 186450 осіб. [138].

Досвід іноземних держав доводить, що участь жінок у сфері безпеки і оборони приносить лише позитивні результати. Україна також прагне до практичної реалізації зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності в цьому важливому для держави секторі. Для досягнення цієї мети необхідно не лише імплементувати у національне законодавство міжнародні документи, що регламентують це питання, а й, перш за все, намагатися змінити свідомість суспільства та прибрати бар'єри культурних упереджень, які все ще мають обмежувачий ефект у залученні жінок до роботи у сфері безпеки і оборони на всіх її рівнях.

Сьогодні у секторі безпеки і оборони більшості держав світу, зокрема, в збройних силах існує розуміння того, що для підвищення якості функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил жінок, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в області вирішення гендерних питань [112].

Українське законодавство з питань гендерної рівності у Збройних Силах України потребує реформування із залученням гендерної складової на

всіх рівнях прийняття рішень. Це важливо для вирішення проблем, згаданих у попередніх розділах, і запропоновані зміни і поради розглядаються як один із можливих варіантів подолання проблеми гендерної нерівності в даному секторі. Подальше включення гендерного аспекту в планування, стратегічні документи оборонного сектору, галузеві нормативно-правові акти є необхідним у демократичному суспільстві.

ВИСНОВКИ

На сьогодні під «гендером» розуміють змодельовану суспільством та підтримувану соціальними інститутами систему цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стиль життя та способу мислення, ролей та відносин жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі. В нашому розумінні, гендер є сукупністю цінностей, норм поведінки, ролей, способу мислення чоловіків і жінок, набутих ними в процесі соціалізації, що в кожному суспільстві може бути різною, навіть протилежною.

В Україні термін “гендер” використовують досить тривалий термін, проте в законодавстві він був закріплений лише у 2022 році після ратифікації Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, законом України від 22.06.2022 №2319-IX, яка стала обов’язковою для України з 01.11.2022 [14].

У статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [14].

Гендер є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства, яка поряд з іншими параметрами утворює соціальну систему. Це дозволяє

розглядати гендер як один з найважливіших показників соціальної структури суспільства, що обумовлює впорядкованість всієї соціальної системи. Усвідомлення гендерної приналежності – це основний конструктивний елемент суспільства, заснований на генерованих суспільством відмінностей між статями.

Гендерна рівність є одним із принципів забезпечення прав людини, основою демократичного розвитку держав та світової спільноти.

Гендерна рівність є принципом політико-правового статусу людини в державі. Її складовими є: рівні права жінки та чоловіка; рівні свободи жінки та чоловіка; рівні обов'язки жінки та чоловіка; врахування особливостей (фізіологічних, психологічних тощо) статей у політико-правовому регулюванні; система засобів гарантування рівності статей в державі.

Гендерна рівність належить до фундаментальних засад прав особи. Норми будь-якої галузі права повинні відповідати загальним принципам права, у тому числі принципу гендерної рівності. Таким чином, норми всіх без винятку галузей права мають певний гендерний вимір.

Головним міжнародним документом у сфері гендерної рівності є Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [19]. Цей документ є єдиним комплексним міжнародним документом універсального характеру, зобов'язуючим держави гарантувати дотримання прав жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у таких областях як освіта, трудова сфера, охорона здоров'я, сімейна політика, фінансова, законодавча і соціально-політична сфери.

В законодавстві України термін “гендерна рівність” вперше з'явився в постанові Кабінету Міністрів України від 06.05.2001 “Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки” [20].

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України. Стаття 3 Конституції закріплює рівність чоловіків та жінок в усіх сферах життя. Окрім даної норми, гендерної рівності торкаються статті 21, 24, 51. Частина

третя статті 24 Конституції України безпосередньо присвячена подоланню дискримінації стосовно жінок в Україні та наголошує на тому, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [21].

Відповідно до норм Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” гендерна рівність – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [22]. Цей закон разом з наведеним Указом, відповідно до Рекомендацій парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи”, які відбулися 27.06.2007“визначили інституційно-правові засади гендерних взаємовідносин у суспільстві” [23].

Згідно з результатами звіту “Глобальний гендерний розрив” (GlobalGenderGapReport 2022), у 2022 році глобальний гендерний розрив досяг 68,1%. Україна в 2022 році року посіла 81 місце серед 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулого року[25].

Лідером - за показниками “Індексу глобального гендерного розриву - 2022” є країна-засновник НАТО – Ісландія, яка вже усунула 90,8% гендерного розриву. Ісландія 13-й рік поспіль лідирує у світовому рейтингу щодо гендерного паритету. Традиційно у першій п'ятірці – скандинавські країни: Фінляндія (2 місце), Норвегія (3 місце), Нова Зеландія (4 місце), Швеція (5 місце) [25].

Найбільш вагомі здобутки у сфері забезпечення гендерної рівності можна відзначити на рівні ООН, НАТО, Ради Європи та ОБСЄ. Протягом тривалого часу держави співпрацюють у напрямі створення міжнародно-правових стандартів і забезпечення механізмів їх реалізації.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу й поліпшення умов життя людства, є Статут ООН 1945 року [29].

У статті 2 Загальної декларації прав людини ООН 1948 року вперше на міжнародному рівні закріплено норму про рівність усіх людей: “Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану”[30].

Він міститься в Міжнародному пакті про громадянські та політичні права в Конвенції ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами 1949 року [31], Конвенції про політичні права жінок 1952 року [32], Міжнародному пакті про соціальні, економічні та культурні права 1966 р. [33] та низці інших основоположних документів.

Говорячи про гендерну рівність саме в розумінні покращення становища жінок, велику роль відіграє вже згадана раніше Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [19], Україна ратифікувала 1980 року. Її називають міжнародним біллем про права жінок.

Увагу привертає також Четверта Конференція щодо становища жінок, яка проводилась в Токіо у 1995 році, і яка закріпила, що жінки мають ті ж права людини, що й чоловіки, і ці права є невід'ємні, і визнала, що “гендер є важливим інструментом розуміння і боротьби з порушенням прав жінок” [37].

Результатом Конференції стало прийняття Пекінської декларації та платформи дій [38], де вкотре робиться наголос на необхідності прагнення

рівності чоловіків і жінок, а також впроваджується поняття гендерної рівності як таке.

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО), створена 1949 року для колективної оборони країн Західної Європи та Північної Америки згідно з принципами статті 51 Статуту ООН [29].

Представництво НАТО в Україні було засновано у 2016 році та поєднує в собі дві діючі організації НАТО в Україні: Центр інформації та документації НАТО (1997 р.) та Офіс зв'язку НАТО (1999 р.). Подібний перехід на «нову» структуру під єдиним дахом уособлює еволюцію відношення НАТО до України, а також незмінну відданість забезпеченню довготривалого успіху.

На рівні ОБСЄ прийнято декілька політик та заходів для підтримки гендерної рівності, зокрема, План дій 2004 р. з підтримки гендерної рівності, прийнятий Рішенням № 638 Постійної ради від 02.12.2004 та викладений в Додатку №14/04 [45].

ОБСЄ також розробляє та реалізує проекти в регіоні ОБСЄ з метою розширення можливостей жінок та створення місцевої компетентності та спеціальних знань з гендерних питань. В Україні працював Офіс Координатора проектів ОБСЄ (ОКП ОБСЄ) в період з 01.06.1999 та завершив свою діяльність 30.06.2022 [46].

Правове регулювання – це регламентація суспільних відносин засобами загальнообов'язкових правил поведінки і заснованих на них приписів індивідуального значення, що забезпечується в необхідних випадках державним примусом

На законодавчому рівні термін “законодавство” в Україні не визначений.

При цьому термін “законодавство” досить часто зустрічається у різних нормативно-правових актах. Так у Конституції України. вживається такі формулювання, як “національне законодавство України” (ст.9), “передбачено законодавством” (ст. 19), “іншим актом законодавства України” (ст. 118),

“відповідно до чинного законодавства України” (розділ XV “Перехідні положення”) тощо, [21], але значення його не розкривається.

Законодавство – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, декретів і постанов Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, а також нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади, які пройшли державну реєстрацію, тому що в такому сенсі законодавство являє собою єдину ієрархічну систему правових актів різної юридичної сили.

Також потрібно зазначити, що для остаточного вирішення порушеного питання в Україні існує нагальна потреба у визначенні терміну “законодавство” на законодавчому рівні.

Структуру системи законодавства України у сфері гендерної рівності можна розподілити за такими критеріями:

1) галузева структура (за предметом правового регулювання).

Законодавство України у сфері гендерної рівності в Україні являє собою комплексний міжгалузевий функціональний інститут законодавства України, оскільки містить норми декількох не однорідних галузей законодавства (конституційного, адміністративного, цивільного, господарського, військового, кримінального);

2) субординаційна (ієрархічна) структура (за юридичною силою).

Законодавство України у сфері гендерної рівності – це сукупність законів України, чинних міжнародних договорів України, згода на обов’язковість яких надана Верховною Радою України, постанов Верховної Ради України, указів Президента України, постанов і розпоряджень Кабінету Міністрів України, прийнятих в межах повноважень та відповідно до Конституції України і законів України, нормативно-правові акти міністерств, інших органів виконавчої влади які пройшли державну реєстрацію у встановленому порядку, прийнятих з метою забезпечення гендерної рівності.

При цьому потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства та механізми в Україні у сфері гендерної рівності не є досконалими, проте дозволяють стати на курс забезпечення гендерної рівності. Також потрібно зазначити, що сучасний стан законодавства у сфері гендерної рівності потребує виваженого вдосконалення, яке можливе лише з врахуванням останніх здобутків вітчизняної науки та враховуючи міжнародно-правові законодавство у зазначеній сфері.

Власне термін “принцип” (від лат. *principium* - основа, першооснова) буквально означає основу, керівну ідею, вихідне положення будь-якого явища [78].

Загальний принцип рівності являє собою принцип демократичної побудови суспільства.

Діяльність Збройних Сил України, як і всього сектору безпеки і оборони спрямована на захист національних інтересів України від загроз національній безпеці.

Національні інтереси України – це життєво важливі інтереси людини, суспільства і держави, реалізація яких забезпечує державний суверенітет України, її прогресивний демократичний розвиток, а також безпечні умови життєдіяльності і добробут її громадян (ст. 1 Закону України “Про національну безпеку України”) [71].

Стратегічний курс України на вступ до НАТО залишається стабільним з 2004 року. Цей процес був підживлений та прискорений вторгненням росії в Україну у 2014 році та повномасштабною війною, що триває з 24.02.2022.

У законі України від 08.09.2005 № 2866-15 “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”[22] записано, що гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у житті суспільства. У даному законі досить слабкою є частина, що стосується санкцій за його невиконання, тому в процесі реалізації необхідно буде вносити відповідні зміни.

Основним інструментом реалізації політики у сфері “Жінки. Мир. Безпека” залишається виконання Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року” зі змінами від 16.12.2022 [28].

Принцип цілісності гендерної політики у збройних силах України передбачає її сприйняття як комплексної взаємодії матеріальних та духовних чинників і розгляд її суб'єктів та об'єктів військовослужбовців обох статей як цілісних біосоціальних, соціокультурних особистостей.

Гендерна рівність у Збройних Силах України - це рівні права і рівні можливості для чоловіків і жінок; це рівна відповідальність представників обох статей за захист нашої держави, рівний доступ до ресурсів та інформації і, як наслідок, - рівні обов'язки і рівний внесок в підвищення обороноздатності України.

Система законодавства України щодо статусу військовослужбовців в Збройних Силах України включає дві гілки: власне національні закони і підзаконні акти і міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України здійснюється на трьох рівнях: конституційному, законодавчому та нормативному.

Разом із тим за юридичною силою нормативно-правових актів можна виділити конституційні акти; закони та ратифіковані міжнародні акти; підзаконні акти. Водночас, в залежності від обсягу суспільних відносин в Україні нормативно-правові акти можуть врегульовувати загальні питання гендерної рівності, або спрямовані на її забезпечення виключно у Збройних Силах України.

Основою правового регулювання становища жінок в збройних силах є Конституція України. Із прийняттям Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” 2005 року [22] та низки інших законів і підзаконних актів, у їх числі відомчих, в Україні розпочалася

системна розбудова національного механізму утвердження гендерної рівності, спрямованого на імплементацію міжнародно-правових стандартів з питань гендерної рівності та недискримінації.

Прийнятий у 2018 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” [22] вніс ряд важливих змін та поправок у Закони України “Про військовий обов’язок і військову службу” [72] й “Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України” [75]. Основне завдання даного Закону – закріплення ідеї рівності жінок і чоловіків в Збройних Силах України.

Гендерна рівність в Україні як ціль закріплюється лиш формально, а на практиці з її досягненням є складнощі. З початком російсько-української війни у 2014 році особливо гостро постало питання забезпечення можливостей і потреб жінок, що ступають до лав Збройних Сил України. За дев’ять років війни було здійснено чимало позитивних законодавчих змін, спрямованих на інтеграцію гендерного аспекту в сектор безпеки й оборони. Національна система права значною мірою трансформувалася під впливом міжнародних стандартів у питаннях гендерної рівності, особливо ці процеси прискорилися в процесі виконання Угоди про асоціацію з ЄС та гармонізації (адаптації) норм національного права з нормами ЄС. Хоч, низка положень підзаконних нормативних актів, досі зберігають колізійність та потребують залучення різного роду експертів для вдосконалення законодавства і державної політики щодо забезпечення гендерної рівності в збройних силах України.

Сьогодні у Збройних Силах України 42 тисячі жінок військовослужбовців, а разом з цивільними працівницями 60 тисяч. З них 5 тисяч на передовій. На жаль, 107 жінок загинуло і є поранені. Українські жінки в строю, боронять державу так само як і чоловіки [104].

Низький рівень залучення жінок до служби у сфері безпеки і оборони сягає своїм корінням у традиції та культурні особливості міжнародної спільноти. Як і в минулому, сьогодні роль жінки у створенні та реалізації політики у секторі безпеки і оборони є, скоріше, символічною. Упередження про те, що проходити службу в армії можуть виключно чоловіки, існує навіть у сучасному світі. Однак глобалізаційні процеси висувають свої вимоги, а тому необхідність збільшення кількості жінок у лавах збройних сил зростає. Саме тому необхідність реалізації та практичного впровадження Резолюції ООН 1325 не викликає сумнівів.

П'ять країн НАТО, в арміях яких спостерігається найбільший відсоток жінок, що служать або працюють, порівняно із загальною чисельністю збройних сил: Франція – 22% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 222200 осіб; Канада – 15 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 92000 осіб; Іспанія – 14 % жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 177950 осіб; Велика Британія – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 187900 осіб; Німеччина – 10% жінок-військовослужбовців, при загальній чисельності збройних сил в 186450 осіб. [138].

Досвід іноземних держав доводить, що участь жінок у сфері безпеки і оборони приносить лише позитивні результати. Україна також прагне до практичної реалізації зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності в цьому важливому для держави секторі. Для досягнення цієї мети необхідно не лише імплементувати у національне законодавство міжнародні документи, що регламентують це питання, а й, перш за все, намагатися змінити свідомість суспільства та прибрати бар'єри культурних упереджень, які все ще мають обмежувачий ефект у залученні жінок до роботи у сфері безпеки і оборони на всіх її рівнях.

Сьогодні у секторі безпеки і оборони більшості держав світу, зокрема, в збройних силах існує розуміння того, що для підвищення якості

функціонування військової організації необхідно не тільки включати в лави збройних сил жінок, але й чітко розрізняти ролі і потреби жінок і чоловіків військовослужбовців. Досягти цього неможливо без розвитку потенціалу самих збройних сил в області вирішення гендерних питань [112].

Серед головних проблем, що зумовлюють гендерний дисбаланс на військовій службі, можна виділити наступні:

1. Дискримінаційні норми, щодо жінок:

1) *Наявність гендерно-корпоративного стереотипу.* Збройні Сили України традиційно є чи не найконсервативнішим суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. Тому відбуваються непоодинокі випадки, коли у окремих командирів (начальників) переважають настрої гендерного нігілізму: вони не бажають перейматися проблемами жінок, надавати можливості для підвищення їх професійного рівня, освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі.

2) *Недостатня урегульованість адміністративно-побутових умов проходження служби.* Це нестача (відсутність) зручної та гігієнічно придатної для використання військової форми одягу, взуття, відсутність облаштованих місць і засобів особистої гігієни, створення належних побутових умов під час виїзду на військові полігони тощо. Окремі напрямки цієї роботи вже втілені в життя, зокрема 03.08.2023 року МОУ затвердило зразок-еталон костюма літнього польового для військовослужбовців-жінок Збройних Сил України. Відтепер жіноча літня польова форма офіційно поставлена на забезпечення [111]. Водночас більшість питань пов'язаних з побутовими умовами військовослужбовців-жінок ще потребують законодавчого врегулювання.

Для врегулювання питання військової форми, пропонується переглянути положення статті 7 Закону України “Про військовий обов'язок і військову службу” [72], зокрема слід переглянути: частину 2: додати фразу “...забезпечуються жіночою і чоловічою військовою формою одягу згідно з державним стандартом”; а в частині 3 варто дати пояснення, що різниця в

жіночій і чоловічій військовій формі не стосується її зовнішнього вигляду і символіки.

3) *Обмеження соціальних прав жінок у частині дотримання чинного законодавства з питань материнства та дитинства.* Насамперед йдеться про поодинокі випадки залучення жінок, які мають дітей віком до трьох років, від трьох до 14 років або дітей-інвалідів, до робіт у вихідні дні, направлення у відрядження без їх згоди, відмова у прийнятті на роботу вагітним жінкам і тим, які мають дітей до трьох років. З-поміж матерів 33% відмічають труднощі, пов'язані з необхідністю догляду за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку.

Традиційно, переважна більшість жінок проходить військову службу на посадах зв'язківців, медичних працівників, тилових та штабних посадах. Проте, останнім часом дедалі частіше жінки опановують й бойові спеціальності

Відповідно до підпункту 16 пункту 116 Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України згідно з Указом Президента № 372/2020 від 03.09.2020 [77], було зазначено, що допускається зарахування в розпорядження відповідних посадових осіб в разі перебування військовослужбовця у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (шестирічного віку – за медичними показниками) – до закінчення відпустки по догляду за дитиною. Тобто, на посаду, яку займала жінка-військовослужбовець перед декретною відпусткою, можна було призначати іншого військового. Після повернення з декретної відпустки жінки-військовослужбовці призначаються на рівнозначні, вищі або нижчі посади відповідно до пункту 82, 102 та 104 Положення [77].

Рішення касаційного адміністративного суду Верховного Суду № 990/23/22 від 15.11.2022 зазначена норма визнана протиправною і нечинною, проте до цього часу на законодавчому рівні це питання є не врегульованим,

крім цього залишається не вирішеним питання, щодо військовослужбовців-жінок, які були зараховані у розпорядження у період дії цієї норми [136].

Крім того, не допускається переміщення на нижчі посади без згоди військовослужбовців з мотивів, пов'язаних із вагітністю, наявністю у них дітей віком до трьох років (до шести років – за медичними показниками) або у зв'язку з тим, що вони є самотніми матеріями (батьками), та мають дітей віком до чотирнадцяти років чи дітей-інвалідів.

4) Ще одна проблема має більш психологічний характер і впливає, зокрема, й на суспільне сприйняття і свідомість – в медіа майже не згадують, що Україну захищають не лише чоловіки, а й жінки. Окремо в цьому аспекті потрібно звернути увагу на проблематику, яка має серйозні наслідки, це жінки-військовополонені. Жінки на війні (чи то цивільні, чи комбатантки) і так є вразливою групою, яка стикається з великою кількістю викликів і загроз. Жінки, які потрапляють в полон, особливо коли йдеться саме про російсько-українську війну і полон, є особливо вразливими і потребують посиленого захисту. І наостанок, однією з проблем, з якими стикаються українські жінки-військовослужбовці, є їх реінтеграція до мирного життя. Взагалі в Україні доволі проблемно з створенням умов для того, аби військові змогли вернутись фізично й психологічно до цивільного життя. Особливо це стосується жінок, щодо участі яких в воєнних діях в суспільстві загалом існує скептицизм. Жінки, що повертаються до мирного життя, стикаються з проблемою працевлаштування, медичної підтримки різного роду, зокрема, і психологічної.

5) Окремо потрібно зазначити, щодо опрацювання питання, щодо започаткування посади Уповноваженої у справах військової служби жінок (віднедавна таку посаду введено у польській армії) для вирішення жіночих проблем у війську.

6) Цікавим є ще один аспект в українському законодавстві і політиці, який потребує окремого дослідження, - фемінітиви та вживання гендерно нейтральних виразів. Щодо фемінітивів, вони фактично відсутні в

українському законодавстві. Так, Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу”[72] не містить поняття “військовослужбовиця”, а натомість включає поняття “жінка-військовослужбовець», що насправді відіграє певне значення, адже виникає враження, наче є два види військових: військовослужбовці і їх підвид жінки-військовослужбовці. Також фемінітиви відсутні і в назвах бойових посад. Є сподівання, що так як фемінітиви є відносно новим явищем в сучасному українському суспільстві (хоча історія свідчить про протилежне), і воно не готове до радикальних змін в консервативних сферах, ситуація може покращитись через деякий час.

2. Дискримінаційні норми, щодо чоловіків:

1) Щодо гарантій реалізації соціального захисту військовослужбовців

Згідно статті 113 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [75] міститься дискримінаційна норма, якою передбачено, що у разі відсутності службового жилого приміщення військовослужбовці рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом і не перебувають у шлюбі, можуть розміщуватись у спеціально пристосованих казармах у розташуванні військової частини, а сімейні - у сімейних гуртожитках. Військовослужбовці-жінки розміщуються в окремих службових жилих приміщеннях.

Окремі дискримінаційні норми містяться в законодавстві стосовно соціального захисту військовослужбовців. Зокрема в ч. 3 статті 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачено, що військовослужбовці строкової військової служби, курсанти (слухачі) вищих військових навчальних закладів та курсанти закладів вищої освіти, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки, закладів фахової передвищої військової освіти, навчальних центрів (частин), військовослужбовці-жінки за наявності медичних показань забезпечуються безоплатним санаторно-курортним лікуванням.

В ч 5 статті 11 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачено, що військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей), водночас при наявності обох батьків перевагу мають тільки жінки.

В пункті 19 ст. 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачена дискримінаційна норма щодо надання військовослужбовцям у період дії особливого періоду та воєнного стану, інших видів відпусток. Зокрема передбачено, що надання інших видів відпусток припиняється, крім відпустки військовослужбовцям-жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі якщо дитина потребує домашнього догляду - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, - одному з них за їх рішенням); відпустки для лікування у зв'язку з хворобою або для лікування після поранення (контузії, травми або каліцтва) за висновком (постановою) військово-лікарської комісії.

В ст. 15 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [74] передбачена дискримінаційна норма щодо виділення, як окремої підстави для виплати одноразової грошової допомоги при звільненні жінок-військовослужбовців у період дії особливого періоду. Зокрема, передбачено, що військовослужбовцям військової служби за призовом осіб офіцерського складу одноразова грошова допомога в розмірі 50 відсотків місячного грошового забезпечення виплачується у разі звільнення з військової служби у зв'язку з настанням

особливого періоду та небажанням продовжувати військову службу військовослужбовцем-жінкою, яка має дитину (дітей) віком до 18 років.

2) *Щодо порядку виконання обов'язків військової служби.* Відмінність статусних позицій військовослужбовців-жінок і військовослужбовців-чоловіків у сфері проходження військової служби зумовила наявність дискримінаційних норм і власне під час повсякденного виконання обов'язків військової служби.

В статті 269 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [75] передбачено, що військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з дотриманням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, черговим або помічником чергового контрольно-пропускнуго пункту, черговим чи днювальним медичного пункту (з числа медичних працівників (фахівців), черговим штабу, їдальні, посильного, черговим чи днювальним гуртожитку. Названа норма унеможливорює дотримання принципів справедливості та рівності чоловіків і жінок у призначенні до складу добового наряду. Зважаючи на можливість жінок обіймати “бойові” посади, дискримінаційність норми актуалізується.

Подібні дискримінаційні норми містяться і в Положенні про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України пункт 166, яка передбачає, що курсанти-жінки до складу добового наряду, як правило, не призначаються, крім випадків, визначених статутами Збройних Сил України.

Тому на сьогодні непоодинокими є випадки, коли військовослужбовець-чоловік і жінка перебувають на однакових посадах у одному підрозділі, однак службу в добовому наряді несуть по-різному.

3) *Щодо військового обліку та мобілізації жінок в умовах воєнного стану.* Питання проходження військової служби жінками та їх облік на сьогоднішній день є не вирішеним. Зокрема, пунктом 11 статті 1 Закону

України «Про військовий обов'язок і військову службу» [73] передбачено, що жінки, які придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком і закінчили заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти та здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних.

Жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Міністерством оборони України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком, крім зазначених в абзаці першому цієї частини, беруться на військовий облік військовозобов'язаних за їх бажанням.

В пункті 12 статті 1 зазначеного Закону [73] зазначено, що жінки, які перебувають на військовому обліку, можуть бути призвані на військову службу чи залучені для виконання робіт із забезпечення оборони держави у воєнний час. У мирний час жінки можуть бути прийняті на військову службу та службу у військовому резерві тільки в добровільному порядку (за контрактом).

Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку.

З урахуванням вищезазначеного питання проходження військової служби жінок та їх військового обліку потребує удосконалення в частині дотримання гендерної рівності.

4) Обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби в умовах особливого періоду та воєнного стану. Із настанням особливого періоду в Україні законодавство, яке регулює порядок

проходження служби у всіх основних інституціях сектору безпеки та оборони України, було доповнене спільною підставою для звільнення військовослужбовців-жінок (стаття 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [73]. Так, військовослужбовцям-жінкам, які мають дитину (дітей) віком до 18 років, надано право на звільнення з військової служби у разі наявності у них відповідного бажання. Для військовослужбовців-чоловіків такої підстави для звільнення не передбачено, навіть у разі наявності у них дитини (дітей) віком до 18 років. Під час дії воєнного стану військовослужбовці-жінки також можуть звільнитися з військової служби, якщо вони перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також якщо дитина потребує домашнього догляду тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку, тобто мають певні переваги військовослужбовцями-чоловіками. Незважаючи на плюралізм причин прийняття цієї норми, її гендерна дискримінаційність викликала глибоке обурення в суспільстві. З огляду на можливість призначення військовослужбовців-жінок на "бойові" посади, необхідність відміни гендерно обумовленої підстави для звільнення з військової служби значно актуалізується.

5) Щодо відповідальності військовослужбовців

Військовослужбовці є суб'єктами правопорушень, у тому числі й адміністративних та кримінальних. Однак, порядок виконання покарань, призначених військовослужбовцям-жінкам і військовослужбовцям-чоловікам, відрізняється, а подекуди й зовсім неможливістю.

Так, Кодекс України про адміністративні правопорушення вказує, що арешт з утриманням на гауптвахті не може застосовуватися до військовослужбовців-жінок (стаття 32-1) [105].

Ідеться про всіх військовослужбовців-жінок, а не лише тих, які, наприклад, вагітні чи мають дітей, що явно не стосується принципів материнства і дитинства.

Кожна санкція за військове адміністративне правопорушення передбачає утримання на гауптвахті, тому дискримінаційність такого стану законодавства очевидна і зумовлює недотримання одного із найголовніших принципів юридичної відповідальності – невідворотності покарання.

Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей несення військової служби в умовах воєнного стану чи в бойовій обстановці» від 13.12.2022 №2839-IX [114] законодавець доповнив санкції норм про військові адміністративні правопорушення альтернативним видом покарання - штрафом. Проте зазначений закон не усунув проблему гендерної дискримінації в інституті адміністративної відповідальності військовослужбовців. Судді змушені обирати для військовослужбовців-жінок більш м'який вид покарання – штраф, враховуючи неможливість застосування до них арешту з утриманням на гауптвахті, а окремі статті залишилися дискримінаційними по відношенню до чоловіків – військовослужбовців строкової служби, де стаття залишилася безальтернативною, щодо виду покарання (частина 1 статті 172-11 Самовільне залишення військової частини чи місця служби) [105].

б) Щодо порядку тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців

Порядок тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців, зокрема і жінок врегульовано наказом Міністерства оборони України від 03.11.2020 №394, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 12.01.2021 №38/35660 [115]. Зокрема зазначений наказ містить ряд дискримінаційних норм щодо військовослужбовців, в частині утримання тримання на гауптвахті (короткочасні виїзди за межі гауптвахти – п. 4 розділ XVI, збільшення тривалості щоденної прогулянки на одну годину – п. 3 розділу XI, тримання виключно на гауптвахті Центрального управління Військової служби правопорядку (по м. Києву і Київській обл.) – п. 2 розділу VIII, тощо) [115].

З наведеного випливає, що українське законодавство з питань гендорної рівності у Збройних Силах України потребує реформування із залученням гендерної складової на всіх рівнях прийняття рішень. Це важливо для вирішення проблем, згаданих у попередніх розділах, і запропоновані зміни і поради розглядаються як один із можливих варіантів подолання проблеми гендерної нерівності в даному секторі. Подальше включення гендерного аспекту в планування, стратегічні документи оборонного сектору, галузеві нормативно-правові акти є необхідним у демократичному суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Основи теорії гендеру : [навчальний посібник]. – К. : К.І.С., 2004. – 536 с, С. – 7.
2. Шевченко З. В. (Уклад.). (2016). Словник гендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. В. URL:<http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>(дата звернення 20.03.2024).
3. A Glossary of Feminist Theory. Ed. by Sonya Andermahr, Terry Lovell and Carol Wolkowitz London: Arnold; New York: Oxford University Press, 2000. – Цит. за: Хрестоматия феминистских текстов. Переводы / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Темкиной. – СПб.: Дмитрий Буланин, 2000.
4. Joan W. Scott. Millennial Fantasies: The Future of “Gender” in the 21st Century. Paper presented on May 6, 2000 at the seminar “Production of the Past”, Columbia University, New York.
5. Nancy Tuana. Re-fusing Nature/Nurture // Hypatia Reborn. Essays in Feminist Philosophy. Ed. By Azizan Y. Al-Hibri and Margaret Simons. Indiana University Press. Bloomington and Indianapolis. 1990. P. 77. – Цит. за:

Введение в гендерные исследования Ч. 1-3: Учебное пособие / Под ред. И. А. Жеребкиной. – Харьков, 2001.

6. Конспект лекцій: Тема 1 Гендер та гендерна рівність // Електронний ресурс:

http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/12117/Tema_1.pdf?sequence=6&isAllowed=y(дата звернення 20.03.2024).

7. Бондаревська І. Гендер як категорія теоретичного аналізу // Гендерні студії: освітні перспективи (навчально-методичні матеріали) – К.: ПД «Фоліант», 2003. – 80 с.

8. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 11-13 грудня 2003 р.). – К. : Фоліант, 2003. – 300 с.

9. Мельник Т. Гендер як наука та навчальна дисципліна // Основи теорії гендеру. Начальний посібник. – К., “К.І.С.”, 2004. – 536 с.

10. Аніщук Н.В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія / Н.В. Аніщук. – Одеса: Юридична література, 2007. – 232 с.

11. Малес Л. Біологічні, психологічні та культурні чинники гендеру // Основи теорії гендеру. Начальний посібник. – К., “К.І.С.”, 2004. – 536 с.

12. Словник гендерних термінів / [Укладач З. В. Шевченко]. – Черкаси: 2016. – 336 с., С. – 46

13. Філософський енциклопедичний словник. – К. : Український центр духовної культури, 1999. – 728 с.

14. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 20 черв. 2022 р. №2319-IX URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text(дата звернення 20.03.2024).

15. Ідея гендерної рівності в українській правовій думці другої половини XIX століття, І. Андрусак. – Львів : “Львівська політехніка”, 2017. – 200 с., С. – 83.

16. Мельник Т. 50/50: Сучасне гендерне мислення [текст] : [словник] / Т. Мельник, Л. Кобелянська. – К. : К.І.С., 2005. – 280 с.

17. Левченко К.Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [текст] : [монографія] / К.Б. Левченко. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 344 с.

18. Руднєва О. Гендерна рівність як принцип законодавства України / О. Руднєва // Право України. – 2002. – № 4. – С. 104–108.

19. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text(дата звернення 20.03.2024).

20. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001-2005 роки: постанова Кабінету Міністрів України №1402-2003-п від 04 вер. 2003 р.
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/479-2001-%D0%BF#Text>(дата звернення 20.03.2024).

21. Конституція України [текст] : офіц. текст : [прийнята на 5 сесії Верховної Ради від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР] // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

22. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вер. 2005 р. № 2866-IV
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>(дата звернення 20.03.2024).

23. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи”: постанова Верховної Ради України від 27 черв. 2007 р. №45
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1241-v#Text>(дата звернення 20.03.2024).

24. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вер. 2012 р. № 5205-VI

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>(дата звернення 20.03.2024).

25. Україна в рейтингу “Глобального гендерного розриву”
URL:https://dsa.court.gov.ua/dsa/inshe/gender/gend_reit1(дата звернення 20.03.2024).

26. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 груд. 2022 р. №1163-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>(дата звернення 20.03.2024).

27. План заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 груд. 2020 р. №1578-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>(дата звернення 20.03.2024).

28. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року:Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28жовт. 2020 р. №1544-р.URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#n14>(дата звернення 20.03.2024).

29. Статут організації об’єднаних націй
URL:https://unic.un.org/aroundworld/unics/common/documents/publications/uncharter/UN%20Charter_Ukrainian.pdf(дата звернення 20.03.2024).

30. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення 20.03.2024).

31. Конвенція ООН про боротьбу з торгівлею людьми і з експлуатацією проституції третіми особами від 12 груд. 1949

p.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_162#Text(дата звернення 20.03.2024).

32. Конвенції про політичні права жінок від 20 груд. 1952 р.
URL:<https://ips.ligazakon.net/document/MU53K02U>(дата звернення 20.03.2024).

33. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовт. 1973 р. № 2148-VIII
URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text(дата звернення 20.03.2024).

34. Бучин М.А., Данчук Г.Д. Гендерна рівність у політичній сфері як одна із складових реалізацій цілей сталого розвитку ООН. Вісник НТУУ “КПІ”. Політологія. Соціологія. Право. Випуск 1 (57), 2023.

35. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1-37. CEDAW. URL:https://u.to/X4_QHg(дата звернення 20.03.2024).

36. Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок
URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text(дата звернення 20.03.2024).

37. Report of the Fourth World Conference on Women, Beijing, 4–15 September 1995, UN Doc. A/CONF.177/20/Rev.1.(дата звернення 20.03.2024).

38. Пекінська декларація Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вер. 1995
p.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text(дата звернення 20.03.2024).

39. Резолюція Ради Безпеки ООН “Жінки. Мир. Безпека”, №1325 ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовт. 2000
p.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text(дата звернення 20.03.2024).

40. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24лют. 2016 р. № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05вер. 2018 р. № 637-р) URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text>(дата звернення 20.03.2024).

41. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки URL:<https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>(датазвернення 20.03.2024).

42. Директива 40-1 “Бі-СК”, 17жовт. 2017 р.URL:<https://www.act.nato.int/images/stories/structure/genderadvisor/nu0761.pdf> (дата звернення 20.03.2024).

43. Політика і План дій з проблем жінок, миру і безпеки, НАТО/РЄАП, 2018 р. [NATO/EAPC Women, PeaceandSecurityPolicyandActionPlan]. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/20180920_180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf (дата звернення 20.03.2024).

44. Представництво НАТО в Україні URL:<https://www.nato.int/cps/uk/natohq/172885.htm>(дата звернення 20.03.2024).

45. План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/7/14713.pdf> (дата звернення 20.03.2024).

46. Мандат, Координатор проєктів ОБСЄ в Україні URL:<https://www.osce.org/uk/project-coordinator-in-ukraine-closed>(дата звернення 20.03.2024).

47. ОБСЄ зупиняє проєкти в Україні через вето Росії URL:<https://www.dw.com/uk/obsie-zupyniaie-proiekt-y-v-ukraini-cherez-veto-rosii/a-62331700>(дата звернення 20.03.2024).

48. Котенко О.А. Правове регулювання в контексті дії права та його основоположних принципів

URL:<http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/63846/41-Kotenko.pdf?sequence=1>(дата звернення 20.03.2024).

49. Загальна теорія держави і права: підручник / за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2009. С. 584.

50. Оніщенко Н. М. Правове регулювання та правовий вплив: поняття, взаємообумовленість та відмінність / Н. М. Оніщенко // Держава і право. — Випуск 25. — К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2004. — С. 3-8.

51. Юридична енциклопедія. Під ред. Шемшученка Ю. С. — К., 1999. — Т. 2. — С. 499.

52. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос. — Х.: Консул, 2001. — 656 с.

53. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій: Навч. посібник для юрид. факультетів, вузів. - К.: Вентурі, 1996. - 208 с.

54. Рішення Конституційного суду України від 08 лип.1998 р. № 12-рп98 у справі за позовом за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну “законодавство”) // Офіційний вісник України. — 1998 р. — № 32. — Ст. 59.

55. Кодекс законів про працю України від 10 груд. 1971 р. №322-VIII // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50. — Ст. 375 (зі змінами та доповненнями).

56. Кириченко В. М. Теорія держави і права: модульний курс: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 264 с.

57. Лисенкова О. С. Система законодавства України: структурно-функціональна характеристика: Автореф. дис. канд. юрид. наук. — К., 2001. — С. 5.

58. Ковальчук Т. Вітальне слово. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези

Міжнародної науково-практичної конференції, м. Хмельницький, 25 квіт. 2018 р. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. С. 8.

59. Самсонов В. Н. Административное законодательство: понятие, содержание, реформа. – Х.: Основа, 1991. – 120 с. – С. 55–57.

60. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07 груд. 2017 р. №2229-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>(дата звернення 20.03.2024).

61. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05 квіт. 2001 р. №2341-III URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.(дата звернення 20.03.2024).

62. Про протидію торгівлі людьми:Закон України від 20 вер. 2011 р. № 3739-VI URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>(дата звернення 20.03.2024).

63. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб:Закон України від 20 жовт. 2014 р. № 1706-VII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>(дата звернення 20.03.2024).

64. Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року:Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовт. 2018 р. №728-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80#Text>(дата звернення 20.03.2024).

65. Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вер. 2018 р. №634-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80#Text>. (дата звернення 20.03.2024).

66. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності:Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вер. 2020 р. №1128-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8>(дата звернення 20.03.2024).

67. 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 06 вер. 2018 р. №2523-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>(дата звернення 20.03.2024).

68. План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності:Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січ. 2023 р. №79-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#n10>(дата звернення 20.03.2024).

69. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25 серп. 2015 р. № 501/2015, Офіційний вісник України. 2015. № 69. Ст. 2257.

70. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ Президента України від 30 вер. 2019 р. № 722/2019 URL:<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.(дата звернення 20.03.2024).

71. Про Національну безпеку України: Закон України від 21 черв. 2018 р. №2468-VIII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>(дата звернення 20.03.2024).

72. Про військовий обов'язок та військову службу:Закон України від 25 бер. 1992 р. №2232-XII URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>(дата звернення 20.03.2024).

73. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей:Закон України від 20 груд. 1991 р. №2011-XII

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>(дата звернення 20.03.2024).

74. Про затвердження Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24 бер. 1999 р. №548-XIV
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14#Text>(дата звернення 20.03.2024).

75. Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України, затверджене Указом Президента України від 27 груд. 2007 р. №1262/2007. Офіційний вісник України. 2007. № 99. Ст. 3581.

77. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10 груд. 2008 р. №1153/2008. Офіційний вісник Президента України. 2008. № 47. Ст. 1417.

77. Візія Генерального штабу ЗС України щодо розвитку Збройних Сил України на найближчі 10 років, Міністерство оборони України
URL:<https://www.mil.gov.ua/special/news.html?article=55107>

78. Принцип //Латинские философские термины.
URL:<https://dic.academic.ru/searchall.php?SWord=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BF&from=ru&to=xx&did=&stype=>(дата звернення 20.03.2024).

79. Колодій, А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація, місце і роль у правовій системі України [Текст] / А. М. Колодій // Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. – Х. : Право, 2008. – Т. 1. Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України. – С. 689–704

80. Цвік М. В. Фундаментальні проблеми теорії права // Антологія української юридичної думки: наукове видання / Ін-т держави і права ім. В.

М. Корецького НАН України. Київ: Юрид. книга, 2005. Т. 10: Юрид. наука незалежної України. С. 49–64.

81. Філософія права: словник / В.А. Бачинін, В.С.Журавський, М.І. Панов. – К.: Ін Юре, 2003. – 408 с.

82. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н.М. Оніщенко, Н.М. Пархоменко. – К.: Юридична думка, 2010. – 352 с.

83. Тарахонич Т.І. Принцип рівності в системі загальних принципів права. Часопис Київського ун-ту права. 2013. № 4. С. 43–46.

84. Жінки на сторожі безпеки: оборонному сектору бракує гендерної рівності URL: <https://mind.ua/openmind/20253660-zhinki-na-storozhi-bezpeki-oboronnomu-sektoru-brakue-gendernoyi-rivnosti>(дата звернення 20.03.2024).

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

86. Відбулась нарада “Національний план дій на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року: локалізація на галузевому, регіональному та місцевому рівнях”URL:<https://www.kmu.gov.ua/news/vidbulas-narada-natsionalnyi-plan-dii-na-vykonannia-rezoliutsii-rady-bezpeky-oon-1325-zhinky-myr-bezpeka-na-period-do-2025-roku-lokalizatsiia-na-haluzevomu-rehionalnomu-ta-mistsevomu-rivniakh>(дата звернення 20.03.2024).

87. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

88. Про підвищення статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25 квіт. 2001 р. № 283/2001. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/283/2001> (дата звернення 20.03.2024).

89. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і

чоловіків: Указ Президента України від 25 лип. 2005 р. № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005> (дата звернення 20.03.2024).

90. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 чер. 2017 р. № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF> (дата звернення 20.03.2024).

91. Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квіт. 2018 р. № 273. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (дата звернення 20.03.2024).

92. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лист. 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF> (дата звернення 20.03.2024).

93. Концепція Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовт. 2018 р. № 728-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80>

94. Про затвердження Інструкції про організацію у Збройних Силах України соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та членів їхніх сімей, працівників Збройних Сил України: Наказ Міністерства Оборони України від 09 січ. 2016 р. № 27. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0478-16> (дата звернення 20.03.2024)

95. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства Оборони України від 13 груд. 2018 р. № 627. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18> (дата звернення 20.03.2024).

96. Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад 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 Міністерства Оборони України від 13 лют. 2019 р. № 57. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19> (дата звернення 20.03.2024).

97. Деметрадзе Т. Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Держ. ВНЗ "Ужгород. нац. ун-т" М-ва освіти і науки України. Ужгород, 2015. 204 с.

98. Черняхівська В.В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід: дис. канд. держ. упр.: 25.00.01 – теор. та іст. держ. упр. К., 2017. 257 с.

99. Про зайнятість населення: Закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення 20.03.2024).

100. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січ. 2003 р. №435-IV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 20.03.2024).

101. Кодекс України про адміністративні правопорушення //Електронна версія: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення 20.03.2024).

102. Звіт про діяльність з реалізації політики гендерної рівності за 2017 – I півріччя 2019 року URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/zvit_po_genderu_-_19_07_2019.pdf (дата звернення 20.03.2024).

103. Керолайн Кріадо Перес. Невидимі жінки, - 2021. – ISBN 9789669824189 - 416 с.

104. У Міноборони розповіли, скільки жінок служать в українській армії URL:<https://www.slovoidilo.ua/2023/05/04/novyna/bezpeka/minoborony-rozpovily-skilky-zhinok-sluzhat-ukrayinskij-armiyi>(дата звернення 20.03.2024).

105. Орлова О. О. Гендерні аспекти у формуванні іміджу поліцейського в Україні. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2017. № 2. С. 45–51.

106. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави URL:<https://www.mil.gov.ua/content/gender/Hender20.pdf>(дата звернення 20.03.2024).

107. Грицай І. Засади гендерної рівності у Збройних Силах України: проблеми та перспективи. Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. 2018. Special Issue № 2

108. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 №2402-III URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text>.(дата звернення 20.03.2024).

109. Конвенція ООН про права дитини URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text(дата звернення 20.03.2024).

110. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей несення військової служби в умовах воєнного стану чи в бойовій обстановці: Закон України від 13 груд. 2022 р. №2839-IX URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2839-20#n13>(дата звернення 20.03.2024).

111. Порядок тримання засуджених, узятих під варту, заарештованих та затриманих військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 03 лист. 2020 р. №394, зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 12 січ. 2021 р. №38/35660 URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0038->

21?find=1&text=%D0%B6%D1%96%D0%BD%D0%BA#w1_15(дата звернення 20.03.2024).

112. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries) : навчальний посібник / А. Вітченко, Л. Крimeць, О. Хміляр та ін. / К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. – 252 с.

113. Категорії: Міністри оборони Канади URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D1%80%D1%96%D1%8F:%D0%9C%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B8_%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B8_%D0%9A%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%B8(дата звернення 20.03.2024).

114. Фемінізація Канади URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/3352406-feminizacia-kanadi.html> (дата звернення 20.03.2024).

115. Канада та гендерна рівність URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/kanada-ta-henderna-rivnist/>(дата звернення 20.03.2024).

116. У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ, Бі-бі-сі Україна, 25 жовт. 2018 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538>

117. Жінки в армії: як це роблять фіни, Марія Ункурі. Бі-бі-сі Україна, 3 лип. 2018 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-44694435> (дата звернення 20.03.2024).

118. Гендер та сектор безпеки: на шляху до більш безпечного майбутнього, Жюлі Л. Аростері. Том 14, № 3 (літо 2015 р.) 24 с., С. – 7-30, [Julie L. Arostegui Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future]. URL: https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents (дата звернення 20.03.2024).

119. Реформування сектору безпеки та гендер, Крістін Валасек, Женева: DCAF, 2008 — с. — 32. [Kristin Valasek Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF]

URL:https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf
(дата звернення 20.03.2024).

120. Національний звіт Нідерландів для комітету у справах жінок збройних сил НАТО, Гаага, травень 2007 р.
[National Report from the Netherlands For the Committee on Women in NATO Forces, the Hague, May 2007] URL:<https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf> (дата звернення 20.03.2024).

121. США: безпрецедентна інтеграція жінок у сектор нацбезпеки
URL:<https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/ssha-bezpretsedentna-intehratsii-zhinok-u-sektor-natsbezpeky/> (дата звернення 20.03.2024).

122. Перелік завдань командира, що стосуються запобігання сексуальному насильству, Міністерство оборони США, С. – 4.
URL:https://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf (дата звернення 20.03.2024).

123. Бельгія: гендерна рівність як абсолютний пріоритет внутрішньої та зовнішньої політики URL:<https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/belhiia-henderna-rivnist-ia-absolute-priorytet-vnutrishnoi-ta-zovnishnoi-polityky-2/> (дата звернення 20.03.2024).

124. Данія та гендерна рівність
URL:<https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/daniia-ta-henderna-rivnist/>

125. Women of the Israel Defense Forces: history in combat units. Jewish Virtual Library. URL: <https://www.jewishvirtuallibrary.org/history-of-women-in-idf-combat-units> (дата звернення 20.03.2024).

126. Feldinger, Lauren Gelfond (2008). Skirting history. The Jerusalem Post. URL: <https://www.jpost.com/magazine/features/skirting-history> - назва з екрану.

127. Cohen, Gili (2016). Israeli Woman Who Broke Barriers Downed by Hezbollah Rocket as Combat Volunteer. Haaretz. URL: <https://www.haaretz.com/israel-news/the-sole-woman-killed-in-the-second-lebanon-war-was-on-volunteer-combat-duty-1.5381998> (дата звернення 20.03.2024).

128. The Ministry of Aliyah and Immigrant Absorption (2016). Military Service 7th Edition. URL: http://archive.moia.gov.il/Publications/idf_en.pdf (дата звернення 20.03.2024).

129. Goran Vasilevski & Pavlov Ferdo (2013). Women involvement in creating and conducting defence and security policy in the world and in the republic of Macedonia. Contemporary Macedonian Defense, Vol. 13. P. 93–106.

130. Голуб А. Обов'язковий призов жінок у армію: міжнародний досвід та Україна. Український інтерес URL: <https://uain.press/articles/obovyazkovyj-pryzov-zhinok-u-armiyu-mizhnarodnyjdosvid-ta-ukrayina-605256> (дата звернення 20.02.2024)

131. Греція та гендерна рівність URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/hretsia-ta-henderna-rivnist/> (дата звернення 20.03.2024).

132. Туреччина та гендерна рівність URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/turechchyna-ta-henderna-rivnist/>

133. Італія та гендерна рівність URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/italiia-ta-henderna-rivnist/> (дата звернення 20.03.2024).

134. Гендерна рівність в арміях НАТО URL: <https://ukrainetonato.com.ua/henderna-polityka/henderna-rivnist-v-armiakh-nato/> (дата звернення 20.03.2024).

135. Військовий облік жінок із 1 жовтня 2023 року — роз'яснення від ЗСУ URL: https://buh.ligazakon.net/news/222103_vyskoviy-oblk-zhnok-z-1-zhovtnya-2023-roku--rozyasnennya-vd-zsu (дата звернення 20.03.2024).

136. Рішення касаційного адміністративного суду Верховного Суду від 15 лист. 2022 р. № 990/23/22 URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/521481___758570 (дата звернення 20.03.2024).