

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІСТОРИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПОЛІТОЛОГІЇ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

До захисту допустити:

Завідувач кафедри, к.політ.н, доцент

_____ **О. Л. Гільченко**

« ____ » _____ 2021 р.

«ДОСВІД НАТО У ВПРОВАДЖЕННІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У
ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ»

Кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти другого(магістерського)
рівня вищої освіти освітньо-професійної програми
«Міжнародні відносини»

Розумовської Юлії Олександрівни

Науковий керівник:

Балабанов К. В., д. політ. н., професор

Рецензент:

Сальнікова Н.А., к.і.н., заступник декана

освітньої та науково-дослідної роботи факультету

№ 2 Донецького державного університету

внутрішніх справ

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК _____

« ____ » _____ 20__ р.

Маріуполь – 2021

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ	11
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	44
РОЗДІЛ 2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.....	46
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	67
РОЗДІЛ 3. РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ: ДОСВІД КРАЇН НАТО.....	69
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3.....	102
ВИСНОВКИ.....	104
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	107

ВСТУП

Актуальність. Проблема впровадження гендерної рівності є актуальною проблемою суспільних відносин, вона включена до всіх цілей сталого розвитку сучасного суспільства. Провідні держави світу, враховуючи питання гендерної рівності у реформуванні сектору безпеки та оборони, активно впроваджують зміни, адже сучасну армію вже неможливо уявити без жінок-військовослужбовців. На даний час не викликає сумнівів необхідність залучення жінок до військової служби, де вони можуть скласти реальну конкуренцію чоловікам. Впровадження гендерної рівності в збройних силах виражається у посиленні ролі жінок та можливості реалізувати ними свій потенціал в цій нехарактерній, для традиційного суспільства, для них справі. Впровадження гендерної рівності в сектор безпеки та оборони пов'язано з базовими принципами демократії, особистою свободою, правами людини, верховенством права, а також є складовою здійснення демократичного контролю над збройними силами. Стратегічною та тактичною метою нашої держави є вступ до Північноатлантичного альянсу, тому питання демократичних цінностей, серед яких рівність прав жінок та чоловіків, виходить на перший план. Гендерна політика, складовою якої є гендерна політика у Збройних Силах України є одним із пріоритетних напрямів діяльності української держави в сучасних умовах.

Актуальність проблеми гендерної рівності у збройних силах України (ЗСУ) зумовлена, в першу чергу, загальною тенденцією активізації проблем гендерної політики в сучасному суспільстві, а також збільшенням чисельності жінок-військовослужбовців і жінок-працівників у ЗСУ. За час збройної агресії кількість жінок-військовослужбовців та працівників збройних сил України зросла в рази та продовжує зростати. Тому, обрана для дослідження тема є вкрай актуальною і має висвітлити зміни які відбулись у цій сфері протягом періоду що розглядається.

Об'єктом дослідження є реалізація гендерної політики у збройних силах.

Предметом – впровадження гендерної рівності у збройних силах України та використання для цього досвіду НАТО.

Ступінь вивчення проблеми у спеціальній науковій літературі. Детальний аналіз літератури подано у розділі 1 даної роботи. Проаналізовану історіографію із теми дослідження, можна умовно розділити на три груп. До першої – віднести роботи з розвитку гендерної теорії, які розглядають історію формування та становлення поняття «гендер», його тлумачення в рамках різноманітних теорій. Тут потрібно відзначити праці таких авторів як: В. Агєєва [44], С. Айвазова [1], Н. Блохіна [8], Л. Кобелянська [44], М. Скорик [44], Дж. Скотт [79] та інші. Завдяки цим дослідженням стають зрозумілим підходи до визначення понять «гендер», «стать», «гендерна рівність», «гендерна політика» тощо.

До другої групи віднесено роботи, і яких розкриваються різні аспекти інтеграції жінок до політичного життя. Дану проблему досліджували такі автори як І. Грицай [19], Т. Мельник [38], О. Плахотнік [49], К. Уотсон [86], Н. Шведова [96], В. Янковець [44], О. Ярош [98] та інші. В працях цих авторів розкрито можливості політичної участі жінок, та реалізацію принципів гендерної рівності у всіх сферах політичного процесу.

Найбільш важливою групою літератури для даного дослідження є третя, в якій аналізується комплексний підхід до реалізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони різних країн світу. До таких робіт належать дослідження авторів: М. Бастік [7], К. Левченко [8], А. Блага [8], К. Валасек [11], О. Сулова [84], Т. Денхам [101] та інших. Ці дослідження розкривають практичні методи втілення комплексного гендерного підходу в різних установах сектору безпеки та оборони.

Не дивлячись на значне коло авторів, які займаються проблемою впровадження гендерної рівності до усіх сфер життя сучасного суспільства, сьогодні залишається багато аспекти вів цього процесу які не достатньо

розкриті у науковій літературі. Зокрема питання впровадження гендерної рівності у ЗСУ не знайшло належного відображення, що в принципі пояснюється незначним строком який пройшов з моменту початку реалізації цих принципів. Крім того нормативно-правова база цього процесу продовжує формуватися і сьогодні, що певним чином впливає на комплексні дослідження даної проблеми.

Географічні межі дослідження охоплюють євроатлантичний регіон, адже Організація Північноатлантичного договору, гендерна політика якої покладена в основу дослідження є міжнародною міжурядовою організацією, військово-політичним блоком 30 країн Північної Америки та Європи. Особливу увагу приділено країнам, яким вдалося досягти високого рівня гендерної рівності в секторі безпеки та оборони та тим факторам що цьому сприяли. В центрі дослідження є Україна, яка прагне стати частиною НАТО та активно впроваджує досвід цієї організації у своїх збройних силах.

Хронологічні межі дослідження охоплюють період з 1991 до сьогодні. Нижня межа пов'язана з появою незалежної Держави Україна і відповідно формуванням її власних збройних сил. Верхня межа 2021 рік, це пов'язано зі змінами які відбулись у законодавстві що стосуються предмета нашого дослідження. У ряді випадків для пояснення причино-наслідкових зв'язків певних процесів відбувався вихід за окреслені рамки. Крім того, робота носить прогностичний характер, вивчаючи документи, розроблені до 2030 року та спираючись на власні міркування та висновки.

Метою дослідження є вивчення досвіду НАТО для впровадження гендерної рівності в збройних силах України.

Для розкриття поставленої мети необхідно розв'язати наступні **завдання:**

1. Визначити теоретико-методологічні засади дослідження гендерної політики;
2. Дослідити гендерну політику в збройних силах України через вивчення міжнародної та національної нормативно-правової бази;

3. Провести порівняльну характеристику гендерної політики збройних сил України та збройних сил країн-членів НАТО;

4. З'ясувати, які проблеми з інтеграції жінок до сектору безпеки та оборони існують в Україні та країнах-членах Північноатлантичного Альянсу, розглянути шляхи їх вирішення;

5. Запропонувати перспективи запозичення досвіду НАТО у впровадженні гендерної рівності у збройних силах України.

Для розв'язання поставлених завдань була залучена широка **джерельна база**, яка була класифікована за принципом поділу джерел на офіційні та неофіційні. До першої групи були віднесені документи міжнародного та національного законодавства, які стосуються проблеми надання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, заборони дискримінації за ознакою статі та протидії насильству. Такі як:

1. Міжнародні документи: Загальна декларація прав людини, Статут Організації Об'єднаних націй, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, яка була прийнята на Генеральній конференції Міжнародної організації праці в Женеві у 1981 році, Резолюції Ради Безпеки ООН та основні Конвенції Міжнародної організації праці, Пекінська декларація та Платформа дій, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язані із нею резолюції Ради Безпеки ООН, Стратегії гендерної рівності Ради Європи тощо.

2. Документи національного законодавства: Конституція України, Сімейний кодекс України, Закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про Статут внутрішньої служби збройних сил України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»,

постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека.» на період до 2020 року», «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», «Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності», укази Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини», «Про цілі сталого розвитку України до 2030 року», накази та розпорядження 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» тощо.

3. Інформація з офіційних веб-сайтів міжнародних та українських організацій та установ: ООН, Ради Безпеки ООН, НАТО, Верховної Ради України, Офісу Президента, Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони України, Міністерства оборони України Канади, Генерального штабу збройних сил України.

4. Матеріали, підготовлені та опубліковані міжнародними організаціями: «NATO/EAPC Women, Peace and Security», збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі оборони», К. Уотсона, виданий у Швейцарії Женевським центром управління сектором безпеки.

Для більш глибокого вивчення зазначеної проблеми, необхідно звернутись до джерел неофіційного походження. Серед неофіційних джерел можна виділити наступні:

1. Матеріали інформаційних агентств, публікації у соціальних мережах. Наприклад, були використані матеріали кампанії «Невидимий Батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні», інтерв'ю військовослужбовців.

2. Неофіційні заяви українських та закордонних політичних лідерів та діячів громадських організацій.

3. Матеріали ЗМІ.

Отже, джерельна база є достатньою для вивчення поставлених завдань, більш детальний її аналіз мітиться розділі 1 даної роботи.

Методологічна основа роботи. Питання впровадження гендерної рівності носить міждисциплінарний характер, тому для його вивчення було використано ряд загальнонаукових та специфічних методів наукового дослідження: індукції, дедукції, прогностичний, системного аналізу, порівняння тощо.

Практичне значення полягає у тому, що результати дослідження можуть бути використані для розробки методичних посібників для радників командирів частин та підрозділів з гендерних питань. Окремі аспекти цієї роботи можуть бути використані при підготовці окремих питань реформування збройних сил України. Результати можуть бути впроваджені у навчальний процес в освітянських закладах, як в нормативних, так і факультативних курсах.

Наукова новизна. Вперше досліджується проблема впровадження гендерної рівності в збройних силах України та запозичення досвіду НАТО в цьому питанні, порівнюється гендерна політика в секторі безпеки та оборони України та країнах-членах Північноатлантичного Альянсу.

Апробація результатів дослідження. Окремі аспекти даної роботи були представлені під час виступів на Декаді студентської науки у Маріупольському державному університеті у 2021 році та під час участі у XI всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Тенденції розвитку сучасної системи міжнародних відносин та світового політичного процесу» у 2021 році.

Публікації. За результатами проведеної роботи було опубліковано 2 тез, та 1 статтю у науковому фаховому виданні:

1. Досвід НАТО у впровадженні гендерної рівності в збройних силах. Дебют: Збірник тез доповідей студентів історичного факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2021. / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименко, д.е.н., проф. О.В. Булатової. Маріуполь, 2021. С. 92-94 [74];

2. Співробітництво України та НАТО у вирішенні проблеми гендерної рівності у збройних силах України. Тенденції розвитку сучасної системи міжнародних відносин та світового політичного процесу : збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної Інтернетконференції (28 травня 2021 р.) / Під заг. ред. М. В. Трофименка. Маріуполь : МДУ, 2021. С. 78-82 [75];

3. Гендерна політика в збройних силах: досвід НАТО для України. *Вісник МДУ. Серія: Історія. Політологія.* 2021. у друці (у співавторстві з Ю. Константиною) [73].

Характеристика змісту роботи.

Робота складається зі вступу, основної частини, висновку та списку використаних джерел.

У вступі визначено актуальність теми, об'єкт та предмет дослідження, історіографічна та джерельна бази, розкрита мета та завдання роботи.

У першому розділі «**Теоретико-методологічні засади дослідження**» розкриваються основні підходи до визначення поняттям «гендер» та «гендерна рівність» які існують у сучасному науковому дискурсі, здійснено аналіз літератури та джерел, охарактеризовані методи дослідження.

В другому розділі «**Нормативно-правова база впровадження гендерної рівності у збройних силах України**» вивчається міжнародна та українська нормативно-правова база з впровадження гендерної рівності в цілому та в збройних силах України зокрема. Також здійснюється порівняльна характеристика гендерної політики в збройних силах країн-членів НАТО та збройних силах України.

В третьому розділі «**Реалізація гендерної політики у збройних силах України: досвід країн НАТО**» досліджуються основні проблеми з впровадження гендерної рівності з якими стикаються у збройних силах різних країн у тому числі і України, та можливі шляхи їх подолання. Також, аналізують зміни щодо гендерної політики в українській армії що відбулись за час збройної агресії з боку Російської Федерації.

Висновки містять узагальнення з даної теми.

Список використаних джерел складає 125 позицій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Реформування сектору безпеки та оборони сьогодні відбувається у провідних державах світу з урахуванням гендерних питань, це пов'язано з основними принципами демократії, особистою свободою, правами людини, верховенством права, а також є складовою здійснення демократичного контролю над збройними силами. Стратегічною та тактичною метою нашої держави є європейська та євроатлантична інтеграція, тому питання демократичних цінностей, серед яких рівність прав жінок та чоловіків, виходить на перший план. Гендерна політика, до складу якої входить надання рівних прав та можливостей чоловікам та жінкам у збройних силах України є одним із першочергових питань, яке потребує вирішення. Представленість жінок у секторі, який традиційно є консервативним та не дуже активно приймає будь-які зміни, а також довго вважався тільки «чоловічою справою», є важливою гарантією демократичного розвитку України.

Актуальність проблеми гендерної рівності у збройних силах України викликана, в першу чергу, загальносвітовою тенденцією до активізації питань гендерної політики в сучасному суспільстві, а також збільшенням чисельності жінок-військовослужбовців і жінок-працівників збройних сил України на тлі домінування патріархального укладу військової служби та розуміння місця та функції жінок у секторі безпеки та оборони в цілому.

Питання становища жінок, їх реалізації, кар'єрного зростання, можливості брати участь у суспільно-політичних процесах є актуальним для багатьох країн світу у зв'язку з розвитком в них демократії. Найбільш повільно, на думку автора, відбувається прогрес щодо гендерної рівності в секторі безпеки та оборони, адже до цього часу існують стереотипи, які заважають жінці зробити політичну або військову кар'єру. Історично

склалось, що цей сектор є найконсервативнішим, реформи відбуваються повільно, а нововведення не завжди приживаються.

Для того, щоб чітко визначити проблему гендерної рівності, необхідно розглянути основні етапи розвитку гендерної теорії та підходи до трактовки основних понять, які існують у науковому дискурсі.

Вперше термін «гендер» було використано американським психоаналітиком Р. Столлером наприкінці 1960-х років у праці «Стать і гендер: розвиток мужності та жіночності». Гендер він розглядав «як поняття, що виражає психологічні, соціальні, культурні особливості, не обумовлені біологічною статтю» [8]. Ідею розділення термінів «стать» і «гендер» підтримали феміністські теоретики, адже вони давно зазначали, що біологічна відмінність чоловіків та жінок не може бути поясненням різноманітності їх соціальних ролей. Це поняття вже існувало в науковому полі, але тільки в лінгвістичному контексті, для позначення «соціальної статі». Становлення поняття «гендер» було поступовим. Воно відбулося завдяки роботам західних філософів, соціологів та політологів періоду «другої хвилі» фемінізму: Д. Батлер, Г. Фридан, Е. Оуклі, Г. Рубін, Л. Ніколсон, Е. Келлер, Д. Скотт та ін. Під поняттям «біологічна стать» розумілося щось, що дається від народження і є незмінним протягом усього життя людини. Поняття ж «гендер» визначалось як таке, що формується суспільством, надбудовується над статтю, тобто не замінює, а лише додається до неї.

Американська дослідниця Л. Ніколсон співвідносить поняття «стать» і «гендер» як «вішалку» та «пальто», де тілесність – це вішалка, на яку накидуються різні культурні та соціальні композиції. Такому поняттю вона дала назву «біологічний фундаменталізм», тому що відкидає незмінність, дозволяє пояснити загальне та різне у жінок.

Інша американська дослідниця Д. Скотт у своїй статті «Роздуми про гендер і політику» розмірковує над схожістю та відмінністю понять «гендер» та «стать». В цій роботі вона виокремила поняття «гендер» від соціальної

статевої подібності та розглядала його як історичний та соціальний аналіз різних явищ, сфер діяльності людей [79].

Інше значення терміну «гендер» з'явилося пізніше. Під цим поняттям стали розуміти будь-які побудовані суспільством відмінності стосовно розподілу людей на чоловіків та жінок, включаючи ознаки, які відрізняють чоловічі тіла від жіночих. Такий підхід до тлумачення гендеру дозволив усунути поняття біологічної статі, тобто з'явилась проблема взагалі розподілу на біологічну та соціокультурну стать. Через новий підхід до поняття гендеру деякі дослідники, такі, як В. Плавмуд, Е. Келлер стали підкреслювати, що потрібно теоретично розділити терміни «гендер» та «стать», інші ж, навпаки, зазначали, що потрібно усунути таке розрізнення цих термінів. Серед останніх М. Гейтенс, Е. Гросс [9].

У 70-х роках ХХ століття історична криза традиційної суспільної ієрархії стала викликати невдоволення не лише серед жіночого населення, але й серед чоловічого. З цього часу на Заході, а пізніше і в Радянському Союзі стали часто лунає думки про те, що традиційний чоловічий стиль життя та його психологічні властивості не відповідають сучасним соціальним умовам. Поява організованого руху жінок для боротьби за свої права була сприйнята чоловіками як загроза, виклик, та водночас як приклад до наслідування, що в свою чергу спричинило потребу у захисті своїх групових інтересів. Ідеологи чоловічих організованих рухів стверджували, що головним джерелом всіх чоловічих проблем є обмеженість чоловічої статевої ролі, а від сексистських стереотипів страждають не тільки жінки, але й чоловіки. І хоча громадські рухи чоловіків на Заході не становлять реальної політичної сили, вони порушили низку проблем, актуальних для представників обох статей. Це спонукало до розвитку наукових досліджень чоловічої сфери буття, які стали важливою складовою гендерної теорії.

Виникнення терміну «гендер» та його розвиток обумовили виникнення та розвиток гендерних досліджень у 1980-х, 1990-х роках. Американська дослідниця Т. Лауретіс пояснила виникнення цих досліджень тим, що жіночі

дослідження на той момент перебували під впливом феміністських ідей і склалася ситуація, коли одні підходи вважалися правильними, інші – ні. Таким чином, дослідники, яких не влаштовував такий інституціоналізм знайшли два шляхи виходу з цього становища. Перші стали вводити феміністські підходи в свої праці, інші ж – обходити жіночу тематику та приділяти увагу відношенню чоловіків та жінок у більш абстрактному контексті. Гендерні дослідження вважаються більш толерантними, адже дозволяють проводити дослідження і щодо чоловіків, і щодо жінок. Предметом цих досліджень, на відміну від феміністських, виступають обидві статі.

Ставлення науковців до гендерних досліджень неоднозначне. Деякі дослідники критикують їх через те, що вони, начебто, ліквідують критичний виклик, притаманний жіночим дослідженням. Наприклад, сучасна філософ та теоретик фемінізму Р. Брайдотті наголошує, що гендер не дозволяє акцентувати увагу на головній феміністичній тезі – домінуванні чоловіків над жінками. Інші вчені вважають, що феміністські дослідження поступово переходять в гендерні [99]. Оскільки поняття «гендер» виникло в процесі феміністичних течій та досліджень, автор вважає потрібним розглянути поняття «фемінізм».

Більшість дослідників вважали, що жінка – істота, яка не має необхідних якостей для участі у спільно-політичному житті. Саме тому і з'явився феміністичний напрям – як протест проти існуючих філософських та емпіричних канонів у науковій літературі. Таким чином, феміністичні дослідження створили базу для проведення гендерних досліджень, в яких акцент був не на проблемах жінок, а на відносинах між чоловіками та жінками в цілому.

Ідея гендерної рівності базується на феміністських дослідженнях, з тією різницею, що гендер передбачає рівність між чоловіками та жінками, а фемінізм ставить жінку вище чоловіка.

Вперше вимоги стосовно громадянської рівності між чоловіками та жінками були висунуті під час війни за незалежність Сполучених Штатів Америки 1775-1783 років. Великого значення в напрямку розвитку феміністського руху набула «Декларація прав жінки і громадянки» французької письменниці Олімпії де Гуж, в якій ставилося питання розширення прав жінок, зокрема виборчого права. Ця праця стала реакцією на Конституцію Франції 1791 року, яка позбавляла жінок права обиратися та обирати. у 1792 році з'явилися праці британської письменниці Мері Уолстоункрафт «Про підкорення жінки» та німецького письменника Теодора фон Гіппеля «Про покращення громадянського положення жінок», в яких автори ставили питання розширення прав жінок та підвищення рівня освіти.

З іменем Мері Уолстоункрафт пов'язують розширення феміністської теорії, хоча на думку В. Брайсона: «перші публічні обговорення цієї теми з'явилися ще в XV ст., немає сумніву, що вони з'являлися в приватних висловлюваннях ще й раніше» [10]. Він стверджує, що приватні та публічні обговорення з питань становища жінок з'явилися в Англії наприкінці XVII століття під впливом робіт французької письменниці Христини Пізанської. Вона у своїх роботах зазначала, що чоловік, який погано говорить про жінку, чинить протиприродно, що чоловік та жінка однакові, хоча і мають різні обов'язки [48].

Філософія картезіанства Декарта надихнула перше покоління феміністок. Вони спирались на думку про те, що істинне знання, засноване на досвіді, доступне всім, адже всі люди мають розум. Таким чином була сформована філософська концепція на основі ліберальної ідеї раціональності. Твердження про доступність знання усім людям, на думку деяких вчених, зберегла свою актуальність і в наші дні: «Фемінізм, розвиток якого призвів до виникнення теорії гендеру, зароджується в жіночій літературній творчості, яка доводить, що вся система виховання жінки формувала її як залежну від патріархального порядку і несамостійну у своїх судженнях та поведінці істоту, котра не мала ні економічної, ні політичної незалежності» [13].

На початку становлення капіталістичного суспільства традиційна роль жінки була переглянута. Справа в тому, що жінки-аристократки стали втрачати можливість управляти маєтками чоловіків, їм відводилась вузька сфера господарювання вдома. Почав зростати клас робітників, що призвело до переосмислення розуміння публічної та приватної сфери: публічна – сфера діяльності, яка приносить кошти, приватна – безоплатна праця для дому та родини. Таким чином, питання про сферу діяльності жінки як працівника приватної сфери, що не приносить грошей додому, стала природно обґрунтованою, а підпорядкованість жінок чоловікам не викликала стурбованості.

Політична теорія патріархату бере свій початок у філософії Стародавньої Греції. Аристотель у своїй роботі «Політика» зазначав, що держава – теологічний продукт ведення домашнього господарства, а найкращий спосіб підготувати себе до ролі громадянина – пройти через підкорення, схожого на те, як дитина підкорюється батькові, а жінка чоловікові [5]. Ці твердження стали загальноприйнятими та були популярними серед представників різних релігій. Багато дослідників розвивали теорію Аристотеля, але тільки Р. Філмер, англійський політичний філософ, представив теорію про підпорядкування в якості бази як для політичного, так і для сімейного життя. Таким чином була розроблена концепція про патріархальний склад сім'ї, в якій домінує чоловік [105]. Вона піддавалася критиці і за перекручення біблійного тексту, і за висмикування цитат із контексту, але Р. Філмер вважається батьком теорії патріархату.

Політична теорія абсолютної монархії заявляла, що політична влада короля санкціонована Богом, тож звідси виходило, що влада батька в родині санкціонована теж Богом. Таким чином, патріархат в сім'ї та в країні ототожнювався. Жінки, в свою чергу, були виключені із кола осіб, які можуть думати самостійно. У зв'язку з цим, протистояння жінок такій соціальній філософії було закономірним. Мері Естелл, англійська письменниця та феміністка, засуджувала таке розуміння ролі жінок, спираючись на концепцію

раціоналізму Декарта. Таким чином, натхненні філософією картезіанства про універсальний розум, яким наділені всі люди, незалежно від статі, жінки почали аналізувати вже існуючі ролі жінок у суспільстві. Виходячи з того, що кожен індивідуум здатен мислити М. Естелл зазначала, що і жінки, і чоловіки повинні мати однаковий доступ до отримання знань для реалізації цієї здатності. Разом з тим, письменниця погоджувалась, що в її час жінки легковажні та не здатні приймати розсудливі рішення, однак це є результатом неправильного виховання та відсутності освіти. Це доводило, що жінці життєво необхідно мати право на освіту. Визнаючи однакову здатність жінок і чоловіків до розумової діяльності, водночас М. Естелл, як захисниця монархії, не визнавала можливості надання жінкам політичних прав. У своїй роботі «Роздуми про заміжжя» письменниця виступає за право жінок бути вільними від зобов'язання догоджати чоловікові, що покора жінки не означає перевагу чоловіка, в свою чергу чоловік не здатний до виховання дітей, адже часто подають їм суперечливий приклад. Авторка взагалі рекомендує жінками не створювати шлюбний союз із чоловіком, а зосередитись на власному розвитку [10].

Перші феміністки вбачали в освіті та розвитку власного розуму основу в досягненні соціальної незалежності. Середина XVIII століття стала, певною мірою, відмовою від досягнень фемінізму попередніх років, адже раціональність жінки вже не була дієвою зброєю в суспільстві у відстоюванні жінками своїх прав. На зміну цій концепції прийшла нова – «ідея слабкої жіночої статі». Це був час, коли філософські дискусії про важливість людської свободи та раціональності віднайшли своє втілення в «Декларації незалежності» в Сполучених Штатах Америки у 1776 році та «Декларації прав людини та громадянина» у Франції у 1789 році. Потрібно відзначити внесок вчених-просвітників в покращення становища жінок, адже вони вважали, що розвиток людського розуму та пізнання призведе до реального прогресу.

Вольтер, Д. Дідро, Ш. Монтеск'є говорили про важкість жіночої долі, що принижене становище жінки це наслідки звичаїв та суспільних законів, а

також стверджували, що жінки повинні брати участь у житті суспільства. К. А. Гельвецій, як і М. Естелл, запевняв, що громадянська неосвіченість жінок є наслідком неправильного виховання та не може сприйматися як звичайне явище. Він вважав, що жінка повинна вчитися, адже рівень освіти жінок впливає на рівень культури суспільства в цілому. Проте, вони зазначали, що жінка все ж не може бути остаточно самостійною, суб'єктом історії, тобто її голос не є визначальним у створенні загальної картини світу.

Ж.-Ж. Руссо при розробці ідеї «природного права» сформулював «природне призначення» чоловіків та жінок, чим закріпив у думці суспільства ідею про розподіл праці за ознакою статі. Із педагогічного твору Руссо 1762 року «Еміль, або про виховання» можна побачити, що він дотримувався традиційної точки зору щодо виховання жінки. Основна функція жінки, на думку письменника, бути матір'ю та дружиною, потрібно піклуватися про її фізичне здоров'я, навчати її вести домашнє господарство, їй не потрібна широка наукова освіта. Представники просвітництва вважали метою суспільства людське щастя [44].

Згідно цієї філософії саме жінка ставала відповідальною за щастя родини. Щастя самої жінки в даному випадку залежало від її готовності грати визначену їй роль бути матір'ю, дружиною та вести домашнє господарство, забувши про власні амбіції та інтереси. В такому випадку, людина окремо та суспільство в цілому пізнали б абсолютне щастя. Вважалося, що жінка не повинна виходити за рамки внутрішнього світу, публічна сфера не для неї, в ній вона ніколи не зможе стати щасливою [103].

В той же час прихильники республіканських цінностей, що захищали права людини, дискутували на тему, чи розповсюджується «Декларація прав людини» на все людство незважаючи на стать, релігію та расу, чи стосується лише чоловіків. П. Гійомар стверджував, що жінка теж повинна бути включена до інтерпретації слова «людство», він не бачив жодної різниці між чоловіком та жінкою, окрім статевої, але, на його думку, це не повинно породжувати нерівність там, де має бути рівноправ'я. Він зазначав, що

відсуваючи власні інтереси на другий план, жінка приречена від народження бути в рабстві та нерівноправності [6].

За рівність між чоловіками та жінками виступали такі видатні дослідники як Ж.-А. Кондорсе, Ш. Фур'є, А. Сен-Симон та інші. Вперше термін «фемінізм» використав французький соціаліст-утопіст та філософ Ш. Фур'є у 1837 році. Він заявляв, що розширення прав жінок є обов'язковою умовою соціального прогресу. К. Маркс та Ф. Енгельс не вважали дискримінацію на основі статі важливим аспектом своєї теорії, але їх праці поклали початок розвитку соціалістичного та марксистського напрямів у фемінізмі. Якщо прихильники марксистського напрямку не вважали можливим існування жіночого руху окремо від загальнопролетарського, то прихильники соціалістичного напрямку навпаки акцентували увагу на відмінності жіночих проблем від класових та загальносоціальних [78].

Дослідники виділяють декілька «хвиль» фемінізму. Період з 1840 року по 1914 рік визначається в науковій літературі як «перша хвиля» фемінізму. Вона розпочалась зі з'їзду на Сенеці Фолз у США та закінчилась із початком Першої світової війни. Протягом цього періоду жінки боролись за юридичну рівність з чоловіками, в основному, за надання права голосу на виборах. Даному напрямку дослідники дали назву «суфражизм», цей англійський термін означає виборче право. Прихильники цього феміністичного напрямку вважали, що через набуття права голосу на виборах, жінки зможуть позбутися й інших форм дискримінації. В період «першої хвилі» жінки багатьох країн отримали право голосувати на виборах. Серед таких країн: Нова Зеландія, США, Норвегія, Фінляндія та інші [86]. Також під час «першої хвилі» фемінізму виникли ліберальний фемінізм, мілітанство, фемінізм особливих прав, фемінізм державного забезпечення. Серед основних представників фемінізму «першої хвилі» можна виділити Гаррієт Тейлор, Джон Стюарт Мілль, Лідію Беккер, Еммелін Панкхорст, інші. Головним принципом ліберального фемінізму є принцип рівних прав та можливостей для представників обох статей, тобто гендерна рівність.

Після закінчення Другої світової війни у більшій частині країн світу жінки змогли домогтися рівних політичних та юридичних прав. У Франції, наприклад, жінки добилися виборчого права, у Великій Британії матері почали отримувати допомогу на всіх дітей, жінки стали займатися тими видами діяльності, які раніше для них були заборонені. У Сполучених Штатах Америки спостерігається збільшення кількості жінок у сфері суспільної праці. Здавалося, що фемінізм переміг, адже та частина жінок, яка хотіла займатися домашнім господарством, присвячувала себе родині, а ті жінки, які жадали займатися суспільно працею – отримали таку можливість. Але це тільки здавалося. Справа була в тому, що люди стомлені після війни, стали орієнтуватися на родину та інші мирні цінності. Насправді, жінки знову залишались виключеними із суспільного життя, а будь-які спроби привернути увагу до цієї проблеми ігнорувалися. Тож, не дивно, що таке становлення до жінок та замовчування їх проблем викликало спалах невдоволення, а саме «другу хвилю».

Радикальний фемінізм «другої хвилі» розпочався студентськими протестами у 60-х роках ХХ століття. Представники радикального фемінізму не сприймають суспільство, яке побудоване чоловіками для задоволення та реалізації своїх потреб. Радикальні феміністки прагнули не просто реформ, а повного перетворення суспільства, вони відмовились від незручного «жіночого» одягу, взуття та макіяжу.

Фемінізм «другої хвилі» характеризується боротьбою за реалізацію прав жінок, які встановлені на законодавчому рівні. Його представники боролись не тільки за реалізацію права на голосування на виборах, але і за надання жінкам можливості самим обиратися. Яркою представницею «другої хвилі» фемінізму була С. де Бовуар, яка у своїй книзі «Друга стать» стверджувала, що жінка народжується з тими ж здібностями, що і чоловік, але її соціальна роль їй нав'язана. Представниці есенціалізму навпаки поставили ідентичність жінки на перший план. Л. Ірігарей та Е. Сіксу на основі жіночої ідентичності відстоювали право на суб'єктивність, яка відрізняється від чоловічої.

Прихильниці цієї ідеї зазначали, що вся попередня культура та історія побудована відповідно до чоловічих вподобань, тобто є «маскулінною».

Під впливом феміністських ідей у 1970-х роках у Сполучених Штатах Америки почали з'являтися навчально-дослідницькі програми «жіночих досліджень». В цей час жінка стає не тільки предметом та об'єктом досліджень, але й сама стає дослідником. Вчені-жінки виявили, що різні науки, вивчаючи людину взагалі, вивчали лише чоловіка, тим самим поставили під сумнів універсальність, нейтральність та раціональність попередніх досліджень. Життєвий досвід жінок розглядався дослідницями як база для розробки нової методології соціального пізнання. У цей час виникають такі напрямки, як історія жінок, психологія жінок, жіноча література тощо [14]. Незважаючи на велику кількість досліджень щодо розширення прав жінок, аспект політичної теорії довгий час дослідники не розглядали. Вона була побудована таким чином, що начебто жінки та їх вподобання та інтереси несумісні з політичною думкою.

Ранні політологи-біхевіористи прийняли факт розподілу суспільної та особистої сфери та характеристику, що жінка, зазвичай, орієнтована на роботу в приватній сфері. В родині ролі також були розподілені – чоловік вважався єдиним політичним авторитетом, жінка в політичному житті участі не приймала. Результатом такого розподілу ролей став низький рівень участі жінок в політиці, що не вважалось проблемою, а майже повна відсутність жінок в цій сфері не стурбувала політологів.

Вчені-феміністки під час досліджень виявили той факт, що створення негативного політичного портрету жінок базувалось на неперевіреніх припущеннях та методологічних помилках, що призвело до перебільшення відмінностей між чоловіком та жінкою. Таким чином, вони зробили висновок, що біхевіористська політологія прийняла таку систему координат, в якій жінка виводиться за рамки політичного життя.

Дослідження, проведені американськими вченими В. Сапіро, С. Хансе, Д. Гельб у 1970-х, 1980-х роках показали, що жінки не тільки схильні до

політичної діяльності майже так само, як і чоловіки, але й те, що рівень освіти впливає на зростання участі жінок у політиці та зацікавленості нею. Аналізуючи вплив інших факторів на політичну активність жінок, таких як, заміжжя, наявність дітей тощо, дослідники з'ясували, що відмінності, які існують між чоловіками та жінками можуть зникнути через зміну рольових функцій жінок та їх соціалізацію в цих ролях [36]. В цей же період соціологи запропонували розрізнити поняття «стать» і «гендер», адже окрім біологічних відмінностей між чоловіками жінками, також існує розподіл на соціальні ролі. Такий підхід дозволив розглядати деякі риси, притаманні жінкам, як такі, які сформовані певним типом суспільства.

Переформування феміністської теорії у політичну почалось з введення нових дослідницьких завдань. Наприклад, вплив етнічності, раси, класових інтересів у поєднанні з гендерною приналежністю на політичну свідомість та політичні дії; аналіз взаємовідносин жіночої політичної практики та політичної теорії, вплив соціального статусу жінки та її відносин в соціумі на формування супротиву чи згоди тощо [47].

Фемінізм розкритикував класичний підхід до визначення політичної території та політики. Політику визначали як цілеспрямовану діяльність, обмежену рамками особливої публічної сфери, в якій приймаються рішення. У 70-х роках ХХ століття прихильниці радикального фемінізму запропонували додати до «політичної території» і «приватну», адже вона була основною територією жінок на той момент. Отже, акцент у політиці зсувався на взаємовідносини, засновані на владі, що в свою чергу не дозволило б одній групі людей контролювати іншу.

Американська письменниця, представниця радикального фемінізму К. Міллет у своїй книзі «Sexual Politics» зазначає, що рід наділений політичним аспектом, що часто не помічається. В даній роботі вона розмірковує про роль влади та патріархату, при чому поняття «влада» письменниця використовує в самому широкому сенсі, тобто як здатність одних людей впливати на дії інших, незалежно від бажання останніх, а влада

чоловіків над жінками зумовлена соціальною відмінністю статей. Таким чином, феміністки зробили висновок, що зайняття чоловіками важливих позицій в політичних структурах і є проявом таких відносин. Поділ буття на «приватне» та «публічне» тільки закріплює домінування чоловіків, тому в радикальній феміністській теорії під терміном «політика» стали розуміти будь-яку діяльність в соціальному та культурному житті суспільства. Такий сенс цього поняття не передбачає ідеологічного обмеження у політиці, що зводиться тільки до виборів.

Феміністська теорія стверджує, що жінки по-іншому сприймають владу, ніж чоловіки. Якщо для чоловіків влада означає «над», то жінки її сприймають, як придбання, усвідомлення сили. Звідси виходить, що чоловіки та жінки по-різному не тільки сприймають владу, але й використовують. Ця концепція визначення влади у феміністській теорії з'явилась у 1980-х роках, над нею працювали Д. Скотт, Д. Кул, І. Дойчман та інші. Вони визначали владу як «повноваження», а не як перевагу. Теорія про те, що представники різних статей мають різні підходи до політики (конфронтаційний та кооперативний відповідно) є одним із головних доказів, що збільшення кількості жінок у владі потрібно та дасть позитивний результат [94].

У 70-х роках ХХ століття американські дослідниці В. Сапіро та В. Клейн запропонували дві концепції стосунків жінок із владою. Перша концепція «інтеграції» досліджує, як жінка впливає на політику та як політика впливає на жінку. У своїй роботі «Політична інтеграція жінок» [85]. В. Сапіро стверджує, що при повній інтегрованості світу політики та жінки, проблем би з представленістю жінок у політичному житті не існувало. Дослідниця вважає, що жінка зможе себе комфортно почувати у цій сфері, якщо до неї не будуть висуватися особливі рольові вимоги. Через рольові вимоги жінка повинна відмовитися від своїх традиційних рольових норм, а відмовившись від них, все одно не сприймається як політик, а тому виникає конфлікт з політиками-чоловіками. Відповідно до першої концепції «інтеграції» включення жінок у політику необхідне, адже це призведе до зняття напруги між чоловіками та

жінками та у сфері приватного та публічного життя, що допоможе встановленню об'єднаної демократії, консолідує суспільство [120].

Друга концепція «маргінальності», розроблена В. Клейн, є протилежною до першої, в ній зазначається, що жінка та політика є несумісними. Адже жінка розглядається, як людина, яка живе у двох різних світах: фемінному та політичному. Політичний світ вважається вищим за фемінний, тому щоб бути успішною в політиці, жінці потрібно позбутися рис фемінності. Для того, щоб жінці-політику стати успішною і як жінці, потрібно працювати в двох світах, що значно важче, та й не кожна жінка в змозі це робити. Саме цим дослідниці і пояснюють незначну представленість жінок в політиці, особливо на керівних посадах. Ця теорія розглядає маргінальність не тільки до жінок, але й до всіх груп населення, які зазнають утиску та дискримінації, вони, зазвичай, називаються меншинами, хоча насправді вони складають більшу частину суспільства. Так звані меншини не мають змоги брати участь у прийнятті політичних рішень держави, а тому їм доводиться пристосовуватися до рішень інших. Це порушує основи демократії, тому така ситуація потребує виправлення, на думку дослідниць [2].

Теорія представництва, розробниками якої є С. Керолл, В. Богданор, Д. Бистиденські, покладає у свою основу принцип природної справедливості або символічної рівності. Відповідно до цієї теорії всі групи населення, в тому числі і жінки, повинні бути представлені у владі пропорційно їхній кількості у суспільстві. Її творці стверджують, що недостатня представленість жінок у політиці показує, що демократична система працює неправильно, тим самим вони аргументують необхідність збільшення кількості жінок у соціально-політичному житті суспільства. Таким чином, система управління зможе працювати демократично лише у тому випадку, якщо чоловіки та жінки будуть рівно представлені у політиці, структурі управління, менеджменті. Цей принцип пізніше було втілено у країнах з розвиненою демократією: Швеції, Норвегії, Фінляндії, де жінкам надається 30 % представництва у політичних структурах. Прихильники теорії представництва стверджують, що збільшення

кількості жінок в політиці не тільки відновить справедливість, але й матиме оздоровчий ефект для цієї сфери. Традиційно, через малий відсоток жінок у політичній галузі, вона ототожнюється з чоловічою сферою діяльності, де панує жорстокість, корупція. Жінка не асоціюється з цими рисами, тому вважається, що з приходом жінок у політику, вона очиститься та матиме інший характер. Як показує практика Скандинавських країн, відсоток жінок для зміни політики повинен бути не менше 15, в іншому випадку, їх відмінна точка зору не буде почута або вони будуть діяти так само, як і чоловіки.

Незважаючи на внутрішні конфлікти, теорія розширення прав жінок у останні десятиліття XX століття активно розвивалась. Під впливом робіт М. Фуко, Ж. Лакана, Ж. Дерріда, Ж. Делеза розвивався постфемінізм. Теоретики цього напрямку переосмислили поняття «рівність» та «відмінність». Термін «відмінність» не розглядається, як відхилення від норми, а навпаки стверджують, що вона повинна існувати. Наприкінці XX століття Н. Фрейзер розглядав категорію «жінки» в контексті боротьби проти всіх форм гноблення. Таким чином, зазначалось, що «жінки» - це соціальна група, яку систематично пригнічують, права якої порушуються.

Потрібно зазначити, що феміністський рух існував не тільки як західноєвропейське та американське явище, жіночий рух відіграв значну роль у підвищенні соціального статусу української жінки, став вагомим його внесок в національну культуру. Він створив свою теоретичну дискусію та створив новий тип української жінки – жінки-громадянки, спричинив зміни в українському суспільстві та став передумовою формування гендерної політики в нашій країні. За роки існування незалежної України, жіночий рух вів активну боротьбу за утвердження гендерної рівноправності. На думку автора, значним результатом є загострення уваги на жіночих проблемах в сучасному українському суспільстві та повернення уваги політиків до необхідності їх вирішення.

Розглянувши деякі позиції феміністської політичної теорії, ми дійшли висновку, що вона критично ставиться до соціально-політичних реалій з

жіночої позиції, протиставляє «жіноче» та «чоловіче». Гендерна теорія розглядає соціально-політичне життя обох статей, їхню поведінку, ролі, характеристики, не порівнюючи між собою чоловіків та жінок. Ця теорія ставить завдання створення гендерної рівності у суспільстві через зміни в становищі обох статей.

У роботах Д. Мітчелл, С. Бордо, М. Фрай намагаються осмислити гендерну систему в цілому. В гендерних дослідженнях на першому плані постають підходи, відповідно до яких кожний аспект соціального та культурного життя може мати гендерний вимір. Радикальність, яка підкреслювалась у феміністських дослідженнях замінюється на змогу зрозуміти, як гендер взагалі працює, конструюється, змінюється в усіх соціальних процесах [14]. Не дивлячись на новизну гендерних досліджень, необхідно підкреслити на запозичення феміністського теоретичного, понять та методологічного аналізу, адже до 1990-х років це формувалося саме теоретиками фемінізму, а пізніше теоретиками гендеру. Крім того, для гендерних досліджень, так само, як і для феміністських характерна політична направленість, вона полягає в досягненні гендерної рівності в усіх сферах життєдіяльності людини [93]. Таким чином, аналіз феміністської теорії дає змогу говорити про її зв'язок з гендерними дослідженнями в політології.

Політика є сферою життєдіяльності людини, яка впливає на всі соціальні відносини, може сприяти розвитку суспільства або уповільнювати його. Вона залежить від усіх змін та трансформацій які відбуваються у суспільстві. В наші дні політика залишається найвпливовішою силою, необхідним інструментом гендерного оновлення. Впровадження гендерного принципу у політичний процес стає обов'язковою потребою розвитку суспільства [1].

Гендерна політика не може існувати окремо від соціальної та інших видів політики, адже в ній є інтерес суб'єктів – чоловіка та жінки. Гендерний компонент у політиці є складовою оформлення політичної системи нації, формування її маскулінності та фемінності.

Словник гендерних термінів надає наступне визначення терміну: «гендерна політика – визначення міжнародними органами та державами, політичними партіями основних гендерних пріоритетів і фундаментальних цінностей, принципів і напрямів діяльності, відповідних методів та способів їх втілення, спрямованих на утвердження рівних прав, свобод, створення умов, можливостей і шансів, гарантій забезпечення рівного соціально-політичного статусу чоловіків і жінок, на розвиток гендерної демократії та формування гендерної культури в суспільстві» [80].

Концепція гендерної рівності, знайшла своє продовження у теорії гендерної рівності. Сучасні гендерні дослідження показують, що гендер створює різні соціальні статуси людей, наділяючи їх правами та обов'язками, створює можливості, тобто є центральним організуючим принципом суспільства. Гендерна рівність стала базовим напрямком розвитку світової спільноти у XXI столітті [2].

Поняття «рівність» розглядається не тільки як юридичне, що виключає формальну нерівність, а й рівність в цілому, що включає рівність прав, обов'язків та можливостей. Аналізуючи сучасний стан справ щодо соціальних ролей та забезпечення політичних прав жінок та чоловіків, можна визначити такі сучасні концепції гендерної рівності: законодавча фіксація прав жінок і чоловіків; рівний розподіл економічних, політичних та соціальних ресурсів суспільства між чоловіками та жінками – громадянами однієї держави [15]. Зараз можна стверджувати що реалізується тільки перша частина цієї концепції – закріплення прав та можливостей в нормативно-правових актах, адже в більшості країн ці права зафіксовані в Конституціях, інших законах та в міжнародних правових актах, обов'язкових для виконання країнами, що їх ратифікували.

У XXI столітті забезпечення гендерної рівності стало одним із основним напрямків розвитку. Одним із важливих факторів цього є забезпечення гендерного вирівнювання в усіх сферах життєдіяльності людини. «Гендерним вирівнюванням називають вироблення суб'єктами політики системи науково

обґрунтованих заходів і здійснення відповідних кроків та дій, спрямованих на згладжування специфічних форм гендерної дискримінації та гендерних заборон у суспільстві (в трудових колективах, на робочих місцях і в сім'ї) з метою утвердження гендерної рівності щодо рівномірного розподілу ресурсів та участі» [44]. Гендерне вирівнювання може мати коротко, середньо та довгострокову перспективу, в залежності від розвитку суспільства. Важливий вплив в цьому питанні має держава, адже на основі аналізу всіх галузей життя, вона повинна створювати певні стандарти, за якими відстежуються гендерні зміни та досягаються позитивні результати у гендерній політиці держави.

Гендерна рівність передбачає надання рівних прав та перспектив, а також рівну відповідальність для чоловіків та жінок, хлопців та дівчат. Чоловіки і жінки різні, але рівні, тобто рівність означає, що відповідальність та можливості не повинні залежати від того, народились вони чоловіками чи жінками. Гендерна рівність – це не жіноче питання, воно стосується та має залучати до цієї проблеми як жінок, так і чоловіків [100].

«Політика творення суспільства гендерної рівності – це цілеспрямована діяльність гендерно орієнтованих і гендерно чутливих політичних структур у визначенні стратегічних політичних напрямів, методів, окресленні політичних і соціальних сил із забезпечення формування та функціонування такого суспільства, де жінки й чоловіки мають рівні права, свободи та можливості для добровільної участі, як рівноправні партнери, у всіх сферах життєдіяльності суспільства і мають змогу користуватися рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також нести однакову відповідальність» [38] – таке визначення цьому явищу дає українська дослідниця Т. Мельник. Вона стверджує, що ця політика передбачає формулювання базових положень стратегії гендерного розвитку, проведення політики гендерної рівності в усіх сферах діяльності суспільства, встановлення гендерних принципів суспільства, а також визначення методів для досягнення позитивних результатів у проведенні гендерної політики.

Політика досягнення гендерної рівності вимагає змін в уже існуючому соціальному порядку, взаємовідносин між чоловіками та жінками для того, щоб мати рівні критерії оцінювання різних соціальних ролей, які вони відіграють, як батьки, працівники, посадовці тощо. Така політика диктує свої правила, які полягають в чіткому розумінні гендерної перспективи, яка ґрунтується на подоланні гендерної нерівності.

Україна повинна пояснювати світовій спільності деякі позиції в питанні гендерної рівності. Це може вплинути не тільки на розвиток українського суспільства, але й на темпи європейської інтеграції, адже гендерне питання стоїть на порядку денному майже у всіх європейських інституціях. Прийняття європейських гендерних стандартів може призвести до політичних протистоянь та соціальних конфліктів. Необхідно також пам'ятати про те, що не останню роль відіграє релігія, яка підтримує традиційний для нашого суспільства патріархальний гендерний уклад. Наразі в Україні не існує однозначного ставлення до прийнятих у Європі гендерних норм в політичному процесі. Цей факт необхідно мати на увазі при побудові власної моделі гендерної політики, в тому числі у залученні жіночого потенціалу до сектору управління, що спонукає українських політологів шукати методи вирішення цих завдань [121].

Гендерні відносини, сьогодні розглядаються як вид соціальних відносин, які змінюються разом із зміною глобального суспільства. Вплив гендерних відносин на соціальні інститути багато дослідників недооцінили. Демографічні показники країни залежать не лише від стану економіки, зміни інституту сім'ї, але і від зміни соціальних статусів жінок та чоловіків. Тому проблема подолання гендерної нерівності не повинна вирішуватися на національному рівні в середині кожної країни, адже вона є інтернаціональною. Саме через це вирішення проблеми нерівності між чоловіками та жінками є однією із головних цілей міжнародних організацій, які постійно слідкують за дотриманням їх країнами-членами міжнародного

законодавства з гендерних питань та вживають усі можливі заходи для покращення становища жінок [19].

Потрібно відмітити, що за останні десятиліття в більшості країн світу становище жінок покращилося у сфері освіти, охорони здоров'я, зайнятості на ринку праці. На даний час 136 країн нормативно-правовими актами гарантують своїм громадянам рівні права та можливості без дискримінації за ознакою статі. Зараз виборче право є універсальним. Проте, в світі поки що немає жодної країни, яка б остаточно подолала гендерну нерівність. Однак більшість демократичних держав, залучаючи жінок до політичної діяльності, доводять, що це сприяє суспільному розвитку, тим самим руйнуючи стереотипи.

Досвід демократичних країн світу показує, що партнерство в політиці – вагомий внесок у створення повної демократії та її розбудові. Політичні процеси потребують втручання як жінок, так і чоловіків, тож держава повинна створювати можливість для залучення до вирішення важливих державних питань в рівній частині представників обох статей, впливати на розробку та прийняття законів. Політичні рішення, над якими працювали та були прийняті виключно чоловіками є малоефективними, адже не враховують гендерні наслідки. Такі рішення не беруть до уваги соціальні та економічні фактори, що впливають на життя жінок. Займаючи керівні посади, жінки не тільки мають змогу представляти свої інтереси, але вони можуть краще розбиратися в окремих сферах суспільної діяльності, тим самим є кращими у прийнятті рішень.

Місце та роль жінки у політичній діяльності обумовлює наявність політико-управлінських моделей гендерної політики, які склались у світовій практиці.

Перша модель має економічне підґрунтя і має на меті подолання бідності, реалізується в інтересах найбільш незахищених груп населення. В цій моделі жінка розглядається як прошарок суспільства, пасивний одержувач благ. Головним внеском жінок у розвиток суспільства в даному випадку

вважається їх материнська роль та виховання дітей. Цей підхід не зачіпає глобальних гендерних проблем жінок, а тільки акцентує увагу на їхньому «природному» призначенні, тому є політично безпечним. Він характерний для соціалістичних країн, а також для держав з авторитарним та тоталітарним режимами.

Друга модель визнає жінку повноправним членом суспільства та не передбачає розділення між чоловіком та жінкою. Така модель притаманна для країн Північної Європи, де рівень гендерної рівності на сьогоднішній день вважається найвищим. В цих країнах існує реальний механізм залучення жінок до процесів розвитку, що пов'язано з розвитком суспільства та рівністю використання людського потенціалу.

Третя модель, це мейнстриминг, яку ще називають моделлю гендерної інтеграції. Вона передбачає оцінку політичних процесів, через використання гендерного підходу, який враховується на всіх рівнях та стадіях прийняття рішень особами, включеними в політичну діяльність, що, як мінімум, передбачає їх гендерну компетентність [19].

Четверта модель пов'язана з концепцією маргінальності. В цій моделі жінок оцінюють з двох позицій – фемінності та політики, при чому політика переважає. Зазначається, що жінки намагаються виконувати обидві ролі: і приватну, і публічну, тобто працюють вдвічі більше, тому мало хто з них досягає високих показників у політичній діяльності [12]. Процеси, які впливають на розвиток сучасного суспільства трансформують і ставлення до жінок. Не дивлячись на заходи, які вживаються для досягнення гендерної рівності, частка жінок у політиці залишається незначною. За даними Міжпарламентського союзу станом на 1 січня 2018 року частка жінок у парламенті законодавчих органів країн-членів ООН складає 23,4 %. Якщо порівнювати цей відсоток з 1995 роком, коли була проведена Пекінська конференція, тоді частка жінок становила 11,3 %, тобто зросла майже вдвічі [125].

Будь-яка модель гендерної політики реалізується в історичному контексті кожної країни, тобто для розуміння вибору країною гендерних відносин необхідно брати до уваги політичний курс, рівень економічного розвитку, ступінь зв'язку національної правової системи з міжнародною та багато інших факторів.

Для визначення гендерної моделі України потрібно враховувати прагнення інтеграції до європейського співтовариства. Аналіз суспільно-політичного становища жінок та чоловіків показує, що наразі існує дискримінація за ознакою статі в нашій країні. В Україні багатий жіночий потенціал, але панує патріархальна свідомість, тому потрібно розробити реальні механізми для призначення жінок на керівні посади та просуванню їх кар'єрними сходами. Наприклад, маючи більш високий рівень освіти, жінки в нашій країні залишаються нереалізованими, особливо в органах місцевого самоврядування. Як зазначає Г. Гіа в роботі «The importance of gender in ESDP» введення гендеру в сферу безпеки та оборони важливо, насамперед, через те, що це є головною вимогою світового співтовариства, а також тому, що необхідно користатися потенціалом та можливостями всього людства, а не лише його половини [124].

В основу української гендерної політики було покладено саме концепцію гендерного мейнстримінгу. Інтерпретація гендеру як термінологічної опозиції «чоловіки-жінки» повністю впроваджено до української нормативно-правової бази. Більше того, в деяких документах, наприклад, у Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, слово «гендерний» означає «жіночий» [23]. Не дивлячись на те, що Україна перебуває в процесі реалізації третьої моделі гендерної політики, але жіночий потенціал дозволяє наблизитись до найбільш успішної другої моделі, яку використовують країни Північної Європи. В рамках цієї моделі створюються пільгові умови для просування жінок на керівні посади та для активного їх залучення у суспільне життя.

Україна не може розвиватись осторонь від політичних та гендерних ідей країн світу. Головним стимулом для проведення гендерних досліджень в нашій країні є процес глобалізації та участь у ньому України. Завдяки глобалізації питання гендерної рівності не тільки залишається актуальним в нашій державі, але і є причиною нашого зближення з іншими європейськими державами. З отримання Україною незалежності активізувалася співпраця з європейськими організаціями, про що свідчить підписання Угоди про асоціацію з Європейським союзом у 2014 році. Після цієї події наукова спільнота України стала вживати такі поняття як «гендер», «гендерна рівність», «гендерний мейнстрім в державній політиці» і таке інше. Проте глобалізація позначається не тільки введенням нових термінів, але зближує національне українське право з європейським та міжнародним, відбувається зміна підходів до гендерних питань та зміна властивих українському суспільству звичаїв і традицій, зокрема і в гендерній політиці.

Національні риси прояву та вираження різниці між чоловіками та жінками історично ставали повільніше або швидше в залежності від владних відносин, соціальних та політичних цінностей та від зміни ставлення до представників обох статей, а пізніше і до людини як до найвищої цінності. Таке ставлення до людини як суб'єкта політики обумовлює необхідність у політиці творення суспільства гендерної рівності [38].

Іншим важливим завданням даного дослідження є вивчення стану наукової вивченості проблематики гендерної рівності, джерельної бази та методології дослідження.

Характер дослідження потребував залучення широкого кола наукових робіт стан вивченості даної проблеми можна систематизувати за проблемним принципом.

До першої групи належать дослідження, в яких розглянуто основи гендерної теорії та проблеми її інтеграції в різні сфери суспільного життя. В нашій країні дослідження проблеми гендеру розпочалось у 90-х роках ХХ століття. Вивченням цієї проблеми займалися такі вчені як С. Павличко,

І. Жеребкіна, О. Кісь, Л. Кобелянська, Т. Мельник, Л. Смоляр, Н. Чухим, О. Ярош та інші. В подальшому даному питанню присвячували свої роботи такі автори: О. Годенко-Наконечна, Н. Гербут, І. Грицай, Л. Маркіна, В. Мороз, Л. Наливайко, Е. Скиба, М. Скорик, І. Царьова, О. Ядловська та інші.

Так, потрібно зосередити увагу на спільній праці авторів О. Годенко-Наконечна, І. Грицай, Л. Маркіна, В. Мороз, Л. Наливайко, Е. Скиба, І. Царьова, О. Ядловська «Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади», в якій досліджено походження гендерної теорії, встановлено, що було першоджерелом її зародження починаючи з часів Аристотеля, висвітлена роль у її становленні фемінізму та жіночих рухів і досліджень. Дана робота розкриває засади гендерної теорії та розглядає процес її впровадження в усі сфери життя суспільства [47].

У монографії І. Грицай «Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика» розглядаються проблеми теорії та практики механізму гарантування принципу рівності для жінок та чоловіків, визначаються поняття гендеру та гендерної рівності, їх елементи. В даній роботі акцентується увага на питаннях реалізації гендерної політики в Україні, забезпечення принципу надання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків в парламенті та збройних силах України, органах місцевого самоврядування, діяльності громадських організацій у сфері забезпечення принципу гендерної рівності. В даній роботі автор аналізує дослідження у сфері гендерної рівності на даному етапі та прогнозує, як буде розвиватись дане питання в подальшому. Ця робота призначена для працівників сектору безпеки та оборони, органів місцевого самоврядування та всіх, хто цікавиться гендерною проблематикою [19].

Цікавою для дослідження є наукова стаття Н. Гербут «Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень», яку автор присвятила вивченню передумов виникнення гендерних досліджень у політології та їх зв'язку з

феміністичною теорією. В цій роботі авторка також розглянула проблематику розвитку методології гендерного підходу для вивчення політичних процесів [16].

До другої групи належать роботи, в яких приділяється увага міжнародному досвіду впровадження гендерної рівності в сектор безпеки та оборони України та інших держав. Серед авторів, які присвячували свої роботи даній проблематиці, можна назвати: Б. Мосело, М. Богачевська-Хом'як, К. Воробець, Е. Гобсбаум, Дж. Найджел, Дж. Скотт, Т. Денхам, Ю. Калагін, Т. Марценюк, Ш. Ортнер, Е. Рус, Ю. Тяпкіна, К. Сілінджер, Н. Ювал-Девіс та інші.

Серед закордонних авторів необхідно виділити роботу Еммікі Рус «Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони». В даній праці розкривається поняття інституційної культури, маскулінності та сексуального домагання, висвітлюється процес впровадження гендерної рівності та повної інтеграції жінок в сектор безпеки та оборони деяких країн НАТО.

Також потрібно особливу увагу звернути на наукову збірку статей «Гендерний підхід: історія, культура суспільство» під редакцією Л. Гентош та О. Кісь. Це видання здійснювалося при Інституті історичних досліджень Львівського університету, при якому вже декілька років діє громадська організація «Науково-дослідний центр «Жінка і суспільство». Вона складається зі статей, розділів з книг зарубіжних авторів, які було перекладені переважно з англійської мови. Це роботи маловідомих або зовсім не відомих в Україні дослідників з гендерної проблематики. Редактори цієї збірки зазначають, що сьогодні існує брак літератури з проблеми гендеру. Тому підбираючи тексти для цієї збірки, вони дбали як про різноманітність тем від Середньовіччя до наших днів, так і про різні підходи до поняття «гендер» та методів дослідження. В цьому збірнику було вивчено проблеми та методи дослідження питання гендеру, які панують на Заході, як розвивалась гендерна

проблематика в європейських країнах та які проблеми існують сьогодні. Завдяки використанню статей закордонних авторів стало можливим в даному дослідженні порівняти підходи до вивчення гендерної проблематики в Україні та за кордоном.

Серед вітчизняних авторів потрібно відзначити роботу Ю. Тяпкіної, в якій вивчається гендерна проблематика саме в збройних силах. «Армія сучасної держави: гендерний вимір», в якій автор розглядає вплив гендерного фактору на подальший розвиток збройних сил та зауважує, що зростання кількості жінок у секторі безпеки та оборони будь-якої країни сприймається неоднозначно: з одного боку, цей процес підвищує рівень демократичних процесів в суспільстві, з іншого (на думку деяких сучасних політологів) – призводить до зниження бойової готовності армії [3].

В статті кандидата соціологічних наук Ю. Калагіна «Фемінізація збройних сил», автор зазначає, що всі дослідники, що вивчали з початку 60-х років ХХ століття питання гендеру в армії, дотримувались патріархальної точки зору та однобоко висвітлювали проблеми жінок в збройних силах. Суть цих досліджень полягала в тому, що основна роль жінки в суспільстві – ведення домашнього господарства, бути дружиною та матір'ю. У цій статті Ю. Калагін доходить висновку, що жінки військовослужбовці є специфічною соціально-демографічною та військово-професійною групою, яка потребує особливої уваги з боку науковців та військових практиків. Автор розглядає процес інтеграції жінок країн-членів НАТО до збройних сил, підкреслює, що масштабного дослідження з гендерної проблематики в збройних силах України не проводилось [86].

До третьої групи слід віднести роботи, в яких досліджується застосування гендерного підходу під час проведення реформ в секторі безпеки та оборони та проблемам, які з цим пов'язані. Даному питанню присвячували свої праці такі автори: Б. Андресюк, М. Блага, Н. Вавілова, К. Валасек, Л. Ковальчук, Л. Козуб, В. Кротіков, К. Левченко, М. Легенька, В. Малюга, О. Олійник, В. Топальський, О. Сулова та інші.

Особливу увагу потрібно приділити спільній роботі авторок Л. Ковальчук, Л. Козуб, К. Левченко, М. Легенької, О.Суслової «Жінки. Мир. Безпека. Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки», який видано у межах проєкту Координатора проєктів ОБСЄ в Україні «Підтримка міністерства соціальної політики у наданні допомоги особам, постраждалим внаслідок конфлікту та гендерно зумовленого насильства» [30]. Цей посібник акцентує увагу на таких важливих питаннях, як: важливість врахування гендерної складової під час проведення реформ у секторі безпеки та оборони, роль та вплив військових конфліктів на жінок та чоловіків, розгляд основних проявів дискримінації за ознакою статі. Також авторами посібника розглянуто низка міжнародних нормативно-правових документів щодо прав жінок та рівності між чоловіками та жінками та українського законодавства з даних питань. Укладачі також розглядають такі важливі питання, як формування гендерної компетентності працівників сектору безпеки та оборони, гендерна освіта, профілактика насильства та дискримінації за ознакою статі, приклади реального впровадження Ради Безпеки ООН 1325 тощо. Ця робота акцентує також увагу на питаннях, які необхідно знати працівникам сектору безпеки та оборони для надання необхідної допомоги постраждалим під час конфліктів та від насильства. Даний посібник призначений для фахівців, які працюють в секторі безпеки та оборони Міністерства внутрішніх справ України, особливо Національної поліції України, в ньому міститься інформація щодо гендерної рівності та формування недискримінаційного ставлення до персоналу. Разом з тим, немає інформації для працівників збройних сил України, не розглядаються питання гендерної рівності, специфічні саме для цієї сфери.

Н. Вавілова у своїй статті «Реалізація гендерної політики у збройних силах України», опублікованій у збірнику наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського розкриває сутність гендерної політики в збройних силах України та розглядає основні причини вибору жінками військової професії, а

також заходи, які здійснюються військовим керівництвом по всій вертикалі управління, які направлені на реалізацію державної гендерної політики щодо забезпечення надання рівних прав та можливостей для всіх військовослужбовців без дискримінації за ознакою статі.

Потрібно також відзначити спільну роботу авторів В. Кротікова, В. Малюги, Б. Андресюка, О. Олійника, В. Топальського «Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України». У цьому навчально-методичному посібнику розглядаються такі важливі питання: сутність і зміст гендерної політики в збройних силах України, особливості гендерної політики в збройних силах України, ставлення військовослужбовців до гендерної рівності. Надано пропозиції та рекомендації щодо удосконалення гендерної політики у ЗСУ, а також методичні рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів та гендерно зумовлених конфліктів.

Через недостатній рівень вивчення гендерної проблематики у вітчизняній науці, для проведення більш глибокого дослідження була використана широка джерельна база, яку за принципом поділу джерел можна класифікувати на офіційні та неофіційні. До першої групи відносяться нормативно-правові акти міжнародної та національної законодавчої бази, яку в свою чергу можна розділити та нормативно-правову базу щодо гендерної проблематики в цілому та що стосується виключно збройних сил. Ці законодавчі документи стосуються проблеми надання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків, заборони дискримінації за ознакою статі та протидії насильству. До них можна віднести:

1. Міжнародні нормативно-правові акти: Загальна декларація прав людини, Статут Організації Об'єднаних націй, Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, яка була прийнята на Генеральній конференції Міжнародної організації праці в Женеві у 1981 році, Резолюції Ради Безпеки ООН та основні Конвенції Міжнародної організації праці, Пекінська декларація та

Платформа дій, прийняті на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язані із нею резолюції Ради Безпеки ООН, Стратегії гендерної рівності Ради Європи, інші документи з питань гендерної рівності, прийняті на рівні ООН, Ради Європи, ОБСЄ, ЄС, НАТО.

2. Нормативно-правову базу українського законодавства щодо проблематики гендеру в цілому складають: Конституція України, Сімейний кодекс України, Закони України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству та боротьбі з цими явищами», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека.» на період до 2020 року», «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», «Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності», Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, укази Президента України «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини», «Про цілі сталого розвитку України до 2030 року».

3. До нормативно-правових актів національного законодавства, що стосується гендерної проблематики в збройних силах можна віднести: Закони 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», «Про

військовий обов'язок і військову службу», «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», постанови Кабінету Міністрів України «Положення про військовий (військово-морський) ліцей», накази та розпорядження 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», «Тимчасовий перелік штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад», «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» тощо.

4. Інформація з офіційних веб-сайтів міжнародних та українських організацій та установ: ООН, Ради Безпеки ООН, НАТО, Верховної Ради України, Офісу Президента, Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони України, Міністерства оборони України Канади, Генерального штабу збройних сил України.

5. Матеріали, підготовлені та опубліковані міжнародними організаціями: «NATO/EAPC Women, Peace and Security», збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі оборони», К. Уотсона, виданий у Швейцарії Женевським центром управління сектором безпеки.

Для проведення більш детального дослідження, необхідно звернутись до джерел неофіційного походження, адже офіційні джерела не можуть надати інформацію щодо оцінки аналітиків, державних та громадських діячів

щодо даної проблематики. Серед неофіційних джерел можна виділити наступні:

1. Матеріали інформаційних агентств, публікації у соціальних мережах. Наприклад, були використані матеріали кампанії «Невидимий Батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні», електронна петиція щодо проходження жінками строкової військової служби, інтерв'ю військовослужбовців.

2. Неофіційні заяви українських та закордонних політичних лідерів та діячів громадських організацій.

3. Матеріали ЗМІ.

Огляд великої кількості різноманітних документів та літератури свідчить про те, що характер джерельної бази є належним для ґрунтовного вивчення теми даної роботи.

Перед тим як перейти до вивчення методологічної бази дослідження потрібно зазначити, що проблема впровадження гендерної рівності має міждисциплінарний характер, що означає застосування загальнонаукових та специфічних методів наукового дослідження та пізнання. Використання принципу об'єктивізму зумовлює об'єктивний характер даної роботи, в основі якої лежить міжнародна та українська нормативно-правова база.

В першому розділі для вивчення понятійного апарату були використані методи термінологічного аналізу та порівняння, які вивчають історію походження термінів та понять, їх становлення та розвиток. Були дані визначення таким поняттям як «гендер», «гендерна рівність», «гендерна політика», порівняні поняття «гендер» і «стать», «гендерні дослідження» та «феміністські рухи».

Застосування конкретно-історичного підходу у поєднанні з методом вивчення документів дозволяє у другому розділі дослідити формування гендерної політики через прийняття законодавчої бази у хронологічній послідовності для виявлення закономірностей її еволюції або навпаки протиріч дозволило вивчити та виділити етапи утворення та розвитку

гендерної політики в цілому та в секторі безпеки та оборони зокрема. Завдяки цьому методу в даній роботі були виявлені зміни, які відбулись в міжнародному та українському законодавстві з питання гендеру.

Інституціональний та структурно-функціональний методи були використані при здійсненні аналізу підґрунтя гендерної політики з підкресленням важливості її впровадження саме в сферу безпеки та оборони. Завдяки цим методам було вивчено, яким чином різні актори міжнародної та вітчизняної політики інтегрують гендерну проблематику в безпекову сферу.

В даній роботі також були застосовані загальнонаукові методи, такі як методи індукції та дедукції, що дало можливість вивчити процес впровадження та розвитку політики рівних прав та можливостей в секторі безпеки та оборони, а також виявити характерні риси різного впливу військових конфліктів на представників обох статей.

Також в даному дослідженні широко використовувались методи порівняльного аналізу та прогнозування. Так, в другому розділі було порівняно міжнародну та українську нормативно-правову базу та яким чином реалізується та працює гендерна політика в міжнародному законодавстві та національному. В третьому розділі було порівняно методи впровадження гендерної рівності в збройні сили України та країн-членів НАТО, а також система боротьби з дискримінацією та гендерно зумовленим насильством. Завдяки прогностичному методу стало можливим створення прогнозу щодо вирішення проблем гендерної проблеми в збройних силах.

Теоретичний метод є основним у методології, він пов'язує всі знання, які були здобуті іншими методами, у системне бачення проблеми. Завдяки цьому методу у гендерних дослідженнях можна визначити коло наявних проблем, зрозуміти предмет вивчення, визначити місце гендерних знань у системі наук в цілому та у кожній науці окремо.

Наступним методом вивчення гендеру є системний. Він дозволяє співвідносити будь-які гендерні параметри з іншими соціальними характеристиками.

Статистичні методи гендерного дослідження дають змогу вводити та використовувати показники, які демонструють рівень справедливості розподілу благ та послуг між групами населення з урахуванням гендерного чинника. З цим методом тісно пов'язаний емпіричний метод, що розкриває негативний та позитивний досвід гендерної діяльності, спростовує чи підтверджує певні теоретичні моделі.

Застосування статистичного методу дозволило провести дослідження стану гендерної рівності в збройних силах України, зрозуміти проблему її впровадження, визначити недоліки та запропонувати шляхи вирішення.

Завдяки використанню означених методів автору вдалося визначити сучасний стан гендерної рівності у збройних силах України.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У розділі було розглянуто теоретико-методологічні засади вивчення основних аспектів теорії гендеру. Встановлено, що гендерні дослідження пройшли декілька етапів у своєму розвитку. В системі наукових досліджень довгий час особливе місце займали дослідження щодо становища жінок у суспільстві, як категорії, яка постійно була дискримінована та знаходилась в нерівному становищі стосовно чоловіків. Ці дослідження дістали назву «жіночі дослідження». Вони створили підґрунтя для появи власне гендерних досліджень, які беруть свій початок у 70-х роках ХХ століття. Поступово «жіночі дослідження» відходять від вивчення тільки жіночих проблем та переростають у гендерні. Проте гендерні дослідження не можна вважати лише продовженням «жіночих», адже вони глибші та багатоаспектні. Гендерні дослідження проводяться в багатьох країнах і в наші дні.

У розділі дано визначення поняттям «гендер», «гендерна політика», «гендерна рівність», було висвітлено питання походження цих термінів. Досліджено шлях витоку цих понять, для чого був розглянутий термін «фемінізм» та його розвиток, було розглянуто становлення гендеру, проаналізовано західні та вітчизняні підходи до його розуміння. Потрібно зазначити, що є декілька підходів до розуміння гендеру: біологічний та соціальний. Гендер тісно пов'язаний з поняттям «стать», багато людей ототожнюють ці два поняття. Проаналізовано основні моделі гендерної політики, та риси які дозволяють віднести Україну до третьої моделі.

Також в даному розділі була висвітлена джерелознавча база з питання гендеру, проаналізовані найважливіші, на думку автора, дослідження з даної проблематики. Потрібно зазначити, що через недостатнє вивчення теми дослідження у вітчизняній літературі, залучена широка база закордонних досліджень. Аналіз ступеня вивчення проблеми у науковій літературі свідчить про те, що питання гендерної рівності в збройних силах України раніше не

ставало темою спеціальних досліджень, хоча проблема загального підходу впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони активно вивчалась зарубіжними та українським авторами, що вказує на актуальність теми нашого дослідження.

Проаналізована джерельна база, яка поділена на нормативно-правову базу міжнародного та національного законодавства, яке в свою чергу поділяється на законодавчі акти, що стосуються гендерної проблематики в цілому та ті, що висвітлюють вказане питання у секторі безпеки та оборони. Разом з тим дане дослідження включає інформацію з офіційних веб-сайтів міжнародних та українських організацій та установ, матеріали ЗМІ, неофіційні заяви українських та закордонних політиків та громадських діячів.

Висвітлені методи дослідження гендерної проблематики такі як: індукції, дедукції, порівняльного аналізу та прогнозування, термінологічного аналізу та порівняння, інституціональний та структурно-функціональний; застосовано конкретно-історичний підхід у поєднанні з методом вивчення документів. Використання окреслених методів дозволило об'єктивно вивчити проблему впровадження гендерної рівності в збройних силах України.

РОЗДІЛ 2

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Впровадження гендерної рівності є актуальною проблемою впродовж останніх років, якій приділяють увагу окремі держави, міждержавні та громадські організації, наднаціональні об'єднання. Її правове регулювання знаходиться на етапі становлення та розвитку, що формує певні стандарти гендерної рівності та недопущення дискримінації. Важливим є не лише правове закріплення гендерної рівності, але і пошуку шляхів ефективної її реалізації в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Базою правових підходів для формування гендерної політики в Україні стали принципи міжнародного права, які містяться в міжнародних документах із захисту прав людини, створених ООН та її структурами, ОБСЄ, Європейським Союзом та Організацією Північноатлантичного договору, курс на вступ до останніх двох організацій закріплено в Конституції України та є стратегічною метою нашої країни. Ці документи містять зобов'язання держав щодо забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок. Важливе місце займає Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Рівність жінок і чоловіків передбачає однакові можливості для участі в усіх сферах життя суспільства.

Сьогодні світовою тенденцією стало забезпечення прав людини, зокрема, забезпечення гендерної рівності в політиці, економіці, культурі тощо. Розвинені країни світу впроваджують політику «рівних можливостей» з метою включення жінок в політичні та суспільні процеси. Одна із сфер політичного життя, яка завжди вважалась «суто чоловічою» та є чи не найбільш консервативною, але зараз потребує модернізації підходів з приводу дотримання рівних прав жінок та чоловіків є сектор безпеки та оборони. Тому західноєвропейські та ряд інших держав стали впроваджувати принципи

гендерної рівності у власні збройні сили. Цим шляхом рухається й Україна. Сьогодні наша країна проводить політику з впровадження гендерної рівності під час проходження військової служби в збройних силах. Однак ця політика неможлива без ефективної нормативно-правової бази.

Існуюча до збройної агресії з боку Російської Федерації нормативно-правова база не відповідала вимогам гендерної рівності згідно вимог НАТО. За останні сім років ставлення та статус жінки-військовослужбовця змінився, починають враховуватись її потреби та інтереси. Популяризація служби жінки в збройних силах призвела до збільшення кількості жінок в армії, наразі в збройних силах України проходить військову службу понад 31 000 жінок [21].

Наявну нормативно-правову базу щодо впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України можна поділити на норми національного та міжнародного походження нормативно-правових актів. На думку автора, спочатку потрібно розглянути нормативно-правову базу міжнародного характеру, адже українська інституціональна база створювалась на її основі.

Одним із міжнародних документів, який Україна підписала та зобов'язалася виконувати - Статут Організації Об'єднаних націй 1945 року. В ньому вказано, що ООН створена з метою знову утвердити віру в основні права людини, гідність та цінність людської особистості, рівноправ'я жінок та чоловіків [83]. Для здійснення принципу рівності прав та можливостей для чоловіків та жінок, визначених Статутом ООН та визнаючи, що кожна людина має право брати участь в управлінні своєю країною та з метою зрівняти права жінок та чоловіків, у 1954 році була прийнята Конвенція про політичні права жінок. Відповідно до цього документу, жінки мають право без будь-якої дискримінації брати участь в голосуванні, а також обіймати будь-які посади на суспільно-державній службі та виконувати всі суспільно-державні функції.

Наступним документом є Конвенція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року. Її ратифікували 192 країни світу. Наша країна приєдналася до неї у

1980 році. В ній опосередковано визнавалось, що незважаючи на численні міжнародні конвенції та декларації, дискримінація за ознакою статі в світі існує. Також давалось визначення поняттю «дискримінація щодо жінок», вона засуджувалась в усіх її формах. Країни-підписанти вказаної Конвенції зобов'язувались проводити політику ліквідації дискримінації щодо жінок в усіх сферах життєдіяльності суспільства та з боку будь-якої особи, підприємства чи організації. В цьому документі вказувалось, що повинні робити уряди країни для ліквідації гендерної нерівності та вперше наголошувалось на тому, що саме держава несе відповідальність за прояви дискримінації на основі статі [63].

У жовтні 1999 року ООН прийняла Факультативний протокол до Конвенції, який створив можливість надання до Комітету ООН з ліквідації дискримінації жінок індивідуальних скарг. Україна ратифікувала його у 2003 році.

Незважаючи на те, що рівність всіх людей незалежно від раси, кольору шкіри, національності, віросповідання, статі була задекларована на рівні ООН в Загальній декларації у 1948 році, через 30 років після її проголошення виникла необхідність у створенні окремого документа для вирішення проблем жінок та захисту їх прав. Ця Конвенція була необхідна, адже жоден попередній документ не ліквідував існуючу нерівність між чоловіками та жінками. Відповідно до цього документа держави, які ратифікували Конвенцію, кожні чотири роки надавати звіт про становище жінок в країні, що змусило уряди замислитися над проблемами жінок та шукати шляхи до подолання дискримінації на основі статі.

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок підкреслює важливість «рівних можливостей», тобто рівного доступу особам обох статей до всіх ресурсів держави. Ця рівність повинна бути не лише задекларована на законодавчому рівні, уряд країни повинен забезпечити відсутність перешкод для того, жінка мала змогу реалізувати свої права.

У вересні 1995 року в Пекіні проходила Четверта Всесвітня конференція зі становища жінок, на якій була прийнята Пекінська декларація та Платформа дій. Ця подія мала велике значення у досягненні рівності прав та можливостей для жінок та чоловіків, сприяла об'єднанню жінок під егідою ООН у боротьбі за свої права. Декларація визнавала потреби у розширенні можливостей та гарантувала повну реалізацію інтелектуального, культурного, релігійного потенціалу не тільки жінок, але й чоловіків. Виконання Платформи дій вимагало певних зобов'язань від урядів держав-підписантів та світового співтовариства. З того часу уряди країн надають звіт про заходи, які вживаються для покращення становища жінок, а також усунення обмежень та перешкод для їх розвитку [76].

У 1999 році Україна ратифікувала Конвенцію про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, яка була прийнята на Генеральній конференції Міжнародної організації праці у Женеві у 1981 році. Відповідно до цієї Конвенції особи, які бажають виконувати оплачувану роботу, повинні мати право на це, не зазнаючи дискримінації, а також здійснювати вільний вибір професії. В цьому документі зазначається, що для досягнення повної гендерної рівності, необхідно змінити традиційну роль чоловіків та жінок у суспільстві та в родині.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», прийнята у 2000 році, стала важливим документом у посиленні ролі жінок в процесах досягнення миру. Необхідність прийняття цієї резолюції виникла через те, що жінки страждають від військових конфліктів та їх наслідків, але іноді не мають права приймати рішення та брати участь у проведенні мирних перемовин. Рада Безпеки ООН прийняттям цього документу наголосила на важливості залучення досвіду жінок при вирішенні конфліктів, захисті їх від гендерно зумовленого насильства під час війн та збройних конфліктів, адже у жінок та дітей в таких ситуаціях виникають особливі потреби, на які, здебільшого, ніхто не звертає уваги.

Цією Резолюцією ООН закликає держави та міжнародні організації до більшого залучення жінок до участі у миробудуванні, а також пропонує всім сторонам збройних конфліктів у повній мірі дотримуватися міжнародно-правових норм, які застосовуються до прав і захисту жінок і дівчат, особливо як цивільних осіб.

Згадана Резолюція не потребує ратифікації через те, що не є документом зобов'язального характеру, але країни, які входять до складу Організації Об'єднаних націй повинні розробити Національні плани дій на її основі для її виконання [30]. У лютому 2016 року розпорядженням Кабінету Міністрів України № 113-р затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Цим документом влада зобов'язала центральні органи виконавчої влади впроваджувати і забезпечувати принцип гендерної рівності за напрямками активізації залучення жінок у відновленні миру, попередження конфліктних ситуацій і насильству, опрацювання та підготовка запуску механізму комунікації суб'єктів протидії насильству за ознакою статі, сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом, забезпечення захисту жінок та дівчат, які постраждали від конфліктів, опрацювання та реалізація програм реабілітації та допомоги особам, які постраждали від конфліктів та насильства, сексуального насильства, пов'язаного із конфліктом, осіб, які були звільнені з полону, в тому числі зазнали катувань, внутрішньо переміщених осіб, учасників військових операцій та їх сімей, волонтерів, сімей загиблих та безвісти зниклих учасників бойових дій з урахуванням запитів жінок і дівчат, чоловіків і хлопців [42].

Резолюція 1325 пов'язана з деякими іншими резолюціями стосовно теми жінок, миру і безпеки, які були прийняті після 2000 року та отримали назву «сестринські» резолюції. Це, зокрема: Резолюція 1820, Резолюція 1888, Резолюція 1889, Резолюція 1960, Резолюція 2106, Резолюція 2122, Резолюція 2242, Резолюція 2467 та Резолюція 2493.

Резолюція Ради Безпеки ООН 1820, прийнята у 2008 році наголошує на тому, що насильство не повинно бути знаряддям війни, а зґвалтування та інші форми сексуального насильства визначає як військовий злочин. Також в документі зазначено, що потрібно попереджувати випадки гендерно зумовленого насильства, які скоюють учасники операцій з підтримання миру та військові. Резолюція зобов'язує Генерального Секретаря Організації Об'єднаних націй щороку надавати звіти щодо впровадження Резолюції 1325 [111].

Резолюція 1888, прийнята у 2009 році Радою безпеки ООН наголошує на тому, що місії з підтримання миру повинні запобігати та вчасно реагувати на випадки сексуального насильства. Прийняття цього документу призвело до створення посади Спеціального представника з питань сексуального насильства в умовах збройного конфлікту та створення експертної групи, яка працювала над зменшенням гендерно зумовленого насильства, а також зобов'язала щорічно подавати звіти [112].

В Резолюції 1889, прийнятій на 6196 засіданні Ради Безпеки ООН у 2009 році, наголошено на необхідності у повному, рівноправному та ефективному включенні жінок у процеси миробудування. Також в цьому документі виражається стурбованість низькою представленістю жінок на всіх етапах мирних процесів, підкреслено необхідність їх представлення в якості посередників високого рівня та у складі груп посередників. Резолюція передбачає заснування посади Радниці із захисту жінок, у складі миротворчих місій [113].

Резолюція 1960, прийнята у 2010 році, наголошує на тому, що не дивлячись на всі заходи, які приймаються світовою спільнотою та засудження насильства над жінками та дітьми, під час збройних конфліктів продовжують здійснюватися такі акти, в окремих випадках систематично, повсюдно та з особливою жорстокістю. Цим документом наголошується на необхідності дотримання всіма сторонами конфлікту норм міжнародного права та на тому,

що випадки гендерно зумовленого насильства не повинні залишатися безкарними [114].

Резолюція 2106 від 2013 року відмічає, що сексуальне насильство під час збройного конфлікту зачіпає не тільки жінок та дівчат, але й чоловіків, хлопчиків та тих, хто отримує травми від сексуального насильства в другу чергу як вимушені свідки. Цим документом визнається, що відповідно до норм міжнародного права, відповідальність за забезпечення прав людини несе держава, а у збройному конфлікті за захист громадянських осіб відповідальність несуть сторони конфлікту. В ньому наголошується на необхідності створення спеціальних фондів та реабілітаційних програм для постраждалих від насильства [115].

Резолюція 2122 від 2013 року підтверджує, що Організація Об'єднаних націй готова до боротьби з сексуальним насильством в умовах збройного конфлікту і повного впровадження Резолюції 1325 і інших резолюцій щодо жінок, миру і безпеки. Цим документом визначається необхідність проведення регулярних консультацій із жіночими організаціями, наголошується на потребі фінансування жіночих ініціатив, активній та рівній участі жінок в процесах виборів. Резолюція 2122 зобов'язала Генерального Секретаря ООН презентувати Глобальне дослідження щодо впливу Резолюції 1325 в 2015 році [116].

Ще одним важливим документом, Загальна рекомендація № 30 щодо становища жінок в умовах запобігання конфліктів, в конфліктних та постконфліктних ситуаціях, прийнята Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок у 2013 році. Цей документ було ухвалено з метою надати вказівки країнам-учасницям ООН щодо створення власного законодавства та здійснення відповідних заходів, направлених на повне виконання їхніх зобов'язань за Конвенцією щодо захисту прав жінок, поваги до них та забезпечення можливості їх використання у передконфліктній ситуації, під час конфлікту та після його закінчення. Рекомендація включає широке коло питань, таких як проблема насильства і торгівлі людьми за гендерною

ознакою; можливості навчатися, зайнятості і здоров'я жінок із сільської місцевості; переміщення біженців та громадян, які шукають притулку; одруження і стосунків в родині; реформ у секторі безпеки та оборони, роззброєння, демобілізації та повернення військових; доступу до правосуддя.

Резолюція 2242, прийнята у 2015 році спрямована на вирішення питань участі чоловіків та хлопців в залученні жінок до процесів миробудування, співробітництва з жіночими організаціями. Резолюція відзначила необхідність включення жінок до боротьби з насильницьким екстремізмом і тероризмом, покращення методів роботи Ради Безпеки ООН по відношенню до жінок, миру і безпеки. Цей документ підсумував гендерні рекомендації, розроблені на високому рівні незалежною Групою з операцій на користь миру і глобального дослідження [117].

Резолюція 2467, прийнята РБ ООН у 2019 році посилює відповідальність за сексуальне насильство в умовах збройного конфлікту, закликає до відшкодування збитків постраждалим [118].

Резолюція 2493, також прийнята у 2019 році, заохочує створення безпечних умов для тих, хто займається просуванням інтересів та прав жінок, закликає до повної реалізації Резолюції 1325 та «сестринських» Резолюції [119].

Україна ратифікувала всі Резолюції Ради Безпеки ООН та основні Конвенції Міжнародної організації праці, зокрема: Конвенцію 100 «Про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю», прийняту у 1951 році, Конвенцію 103 «Про охорону материнства» від 1953 року, Конвенцію 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять» від 1958 року, Конвенцію 156 «Про рівне ставлення та рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» 1981 року, Декларація основних принципів та прав у світі праці 1998 року тощо. Також наша країна приєдналася до зобов'язань щодо досягнення Цілей сталого розвитку на період до 2030 року, прийнятих на рівні ООН, серед яких мета № 5,

спрямована на досягнення гендерної рівності. Тепер перед Україною стоїть важливе завдання – виконання взятих на себе зобов'язань.

Тут, на думку автора, необхідно підкреслити, що Україною не ратифікована Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, більш відому як Стамбульська Конвенція, яка була підписана нашою країною ще у 2011 році. Саме цей факт став причиною відсутності в українській нормативно-правовій базі понять «гендер» та «гендерна дискримінація» [53]. Натомість в національному законодавстві використовується термін «дискримінація за ознакою статі». Згідно Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 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 здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків. [56]. За статистикою, кожна третя українка потерпала від домашнього насильства, хоча часто такі інциденти замовчуються. Перша спроба ратифікувати цей документ була у 2016 році, але законопроект не був прийнятий, адже більшість депутатів вважали, що Конвенція містить норми, які не прийняті в українському суспільстві. Українські парламентарі вирішили, що поняття «гендер» та «гендерна ідентичність», що містяться в тексті Конвенції можуть стати основою для підміни традиційного поняття «стать» та буде сприяти пропаганді одностатевих шлюбів.

Головною нормою національного характеру, насамперед, є Конституція України, в якій закріплені рідні права та можливості для обох статей. Конституційні норми встановлюють головні особливості статусу особи в державі і суспільстві, а також закріплюють основні права та свободи. Серед основних конституційних принципів статусу людини і громадянина можна виділити принцип рівності прав і свобод, а також рівності перед законом, гарантованості прав та свобод людини і громадянина [23]. Проте, не

дивлячись на те, що рівність прав та можливостей для жінок та чоловіків закріплено в Конституції України та інших нормативно-правових документах на практиці все виглядає інакше.

Після проведення Четвертої Всесвітньої конференції зі становища жінок, яка проходила у 1995 році в Пекіні та Спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН «Жінки у 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток і мир у XXI столітті», яка проходила у 2000 році, в Україні був досягнутий позитивний прогрес у вирішенні проблеми гендерної рівності. Організовано створення нормативно-правової бази з питання надання рівних прав та можливостей для представників обох статей. У квітні 2001 року тодішній Президент України Л. Кучма видав указ «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні». Метою цього документа було удосконалення умов перебування жінок в українському суспільстві, надання їм рівних прав та можливостей із чоловіками, створення сприятливих умов для розкриття їх інтелектуального та творчого потенціалу. Разом з тим відзначалось, що головною ціллю діяльності органів виконавчої влади є створення можливостей для участі жінок у політичному та суспільному житті країни. Результатом даного указу стало прийняття Національного плану дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності в суспільстві на 2001-2005 роки. Цей документ повинен був впорядкувати питання зміцнення ролі жінок у всіх сферах, зокрема на ринку праці.

Важливою подією щодо забезпечення гендерної рівності став Закон України від 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [56]. Він був націлений на досягнення рівності прав жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, в тому числі і в збройних силах. Цей закон мав гарантувати захист від дискримінації за ознакою статі, а також заклав фундамент для подальшого створення гендерного законодавства України. Саме в ньому надається визначення «гендерна рівність», встановлюється розуміння понять «дискримінації за

ознакою статі», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків» «сексуальні домагання» [92]. Закон також покладає на органи Державної служби статистики України зобов'язання з поширення інформації щодо становища жінок та чоловіків у всіх сферах суспільної діяльності, що дає можливість аналізу стану справ з цієї проблематики та корекції діяльності держави з подолання небажаних явищ щодо порушення гендерної рівності.

Незважаючи на те, що даний нормативно-правовий акт поклав підвалини для розвитку українського гендерного законодавства, деякі дослідники вважають його недосконалим. Так, І. Грицай підкреслює, що закон носить декларативний характер і не має дієвого механізму забезпечення рівності прав чоловіків та жінок [18]. В той же час, інші дослідники розглядають його як підтвердження намірів України до становлення як правової, демократичної та соціальної держави, і без нього неможливе вирішення питань гендерної рівності [76].

У 2006 році розпорядженням Кабінету Міністрів України була схвалена Концепція Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 роки. В ній визнавалось, що незважаючи всі зусилля, які здійснює українська влада, проблема дискримінації на основі статі в країні не зникла, називались причини цього та наводився порівняльний аналіз можливих варіантів вирішення цієї проблеми.

Наступними важливими документами щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі і в ЗСУ, стали Закони України від 2012 року «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [58] й «Про зайнятість населення» [57], які декларують рівність прав жінок та чоловіків в освоєнні різних професій. Цим нормативно-правовим актом встановлено визначення таких важливих понять як «дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пособництво у дискримінації», «пряма дискримінація», «утиск», а також встановлено систему забезпечення запобігання та протидії дискримінації та визначає відповідальність за порушення законодавства про запобігання та протидії

дискримінації. В контексті даної роботи потрібно акцентувати увагу на понятті «непрямої дискримінації», адже, на нашу думку, саме з таким проявом дискримінації стикаються жінки під час проходження військової служби. Існування критеріїв, які у унеможливають просування жінки по службі та обіймання певних посад наносить значної шкоди у правах жінки на рівний доступ до служби в армії. Досить поширеним явищем в ЗСУ також є і «пряма дискримінація», яка визначається цим законом як ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Також цим документом визначено й випадки, які не вважаються проявом дискримінації: 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 [56].

Закон України «Про зайнятість населення» зазначає, що жінки та чоловіки мають право вільно обирати вид зайнятості, визнає право кожного на захист від дискримінації у сфері зайнятості населення, а також гарантує можливість вільно обирати місце використання праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії [57]. Цей нормативно-правовий акт забороняє пропонувати роботу, наприклад контракт про проходження військової служби в ЗСУ, лише жінкам або чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно представниками певної статі, або висувати вимоги, які надають переваги одній із статей. Тут потрібно зазначити, що в секторі безпеки та оборони існують вимоги по відбору, які утискають права чоловіків, адже нормативи з фізичної підготовки для жінок, зазвичай, відрізняються.

У 2016 році відбулася зустріч тодішнього начальника Генерального штабу збройних сил України В. Муженка з жінками-військовослужбовцями. Результатом цієї зустрічі стало видання певних наказів та розпоряджень, які стосуються гарантування гендерної рівності в ЗСУ. Так, в січні 2016 року Міністерство оборони України видало наказ «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» [60]. Відповідно до цієї інструкції серед напрямків здійснення у ЗСУ соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей, визначається проведення моніторингу дотримання у ЗСУ принципу гендерної рівності, а також зобов'язує військові частини, установи та організації дотримуватися принципу рівності прав чоловіків та жінок при створенні соціально-побутових умов, забезпеченні пільг з питань праці, проходження військової служби та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства [60].

Значною подією стало підписання у червні 2016 року міністром оборони України наказу про розширення переліку посад, які можуть обіймати жінки-військовослужбовці. Ці посади закріплені в «Тимчасовому переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу з урахуванням тих, на які дозволяється призначати військовослужбовців-жінок, та відповідних їм військових звань і тарифних розрядів посад». В цей документ восени 2020 року були внесені зміни та розширений перелік посад [19]. Як вже зазначалось раніше в даній роботі, наразі триває обговорення щодо скасування даного Переліку та надання можливості жінкам-військовослужбовцям займати будь-які посади в збройних силах.

Наступним етапом впровадження гендерної рівності в збройних силах стало видання наказу Міністерством оборони України від 23 січня 2017 року «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» [59]. Таким чином, цей документ надав можливість військовослужбовцям-жінкам займати військові посади офіцерського складу, за винятком посад, що пов'язані з використанням вибухових речовин, водолазними роботами [73].

Також серед нормативно-правових актів національного характеру, які спрямовані на подолання дискримінації жінок в збройних силах є Закон України від 2018 року «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» [55]. Цей документ вніс ряд змін до Законів України «Про військовий обов'язок і військову службу» [54] і «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» [82]. Цим законом були надані не тільки рівні права для жінок та чоловіків щодо укладання контракту про проходження військової служби, рівний доступ до посад та отримання військових звань, але й зазначено, що всі військовослужбовці несуть рівну відповідальність в умовах проходження військової служби.

Відповідно до цього закону 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. У такий спосіб було врегульовано питання не тільки рівних можливостей чоловіків та жінок, але й відповідальності за власні дії або бездіяльність [74].

Раніше жінки-військовозобов'язані звільнялись від проходження зборів, за винятком перевірочних зборів. Відтепер їх обов'язки із чоловіками-

військовослужбовцями зрівняли, а звільняються від зборів лише вагітні військовозобов'язані-жінки [55]. І це має не декларативний характер, адже у вересні 2021 року під час стратегічних командно-штабних навчань «Об'єднані зусилля 2021» на збори були призвані жінки-військовозобов'язані. Так, їх відсоток ще дуже малий, але ми спостерігаємо певний прогрес в цьому питанні і, на нашу думку, в подальшому кількість жінок під час проходження зборів військовозобов'язаних буде збільшуватись. Також були змінені категорії жінок-військовозобов'язаних. Раніше незалежно від проходження жінкою військової служби, отриманням чи неотриманням військово-облікової спеціальності, вона автоматично зараховувалась до другої категорії військовозобов'язаних. Натомість чоловіки, які проходили військову службу та отримали військово-облікову спеціальність – до першої, які не проходили службу та до 40-річного віку не отримали військово-облікової спеціальності – до другої. Відтепер цю норму скасовано, і жінки, які проходили військову службу, як і чоловіки, зараховуються до першої категорії військовозобов'язаних. 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» зрівняв права жінок та чоловіків у питанні звільнення жінок-військовослужбовців з військової служби. Раніше відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» жінки могли проходити військову службу лише до 40 років, відтепер, як і чоловіки, вони можуть служити до досягнення граничного віку, який в умовах особливого періоду становить 60 років. Також врегульовано присвоєння військових звань офіцерського складу жінкам. Відповідно до ст. 20 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»: «на військову службу за контрактом осіб офіцерського складу у Службу безпеки України, розвідувальні органи України, Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України та Управління державної охорони України приймаються також громадяни України, які мають вищу освіту за освітньо-

кваліфікаційним рівнем не нижче бакалавра, що відповідає профілю військової діяльності і не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу, із числа військовослужбовців строкової служби, які прослужили не менше шести місяців, осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, військовозобов'язаних, а також жінок віком до 40 років». Зараз слова «віком до 40 років» змінено на «які не досягли граничного віку перебування на військовій службі військовослужбовців офіцерського складу». Тобто, до 2018 року жінка мала право отримати первинне військове звання офіцерського складу тільки до 40 років, тепер – до 60. Таким чином, це реальний прогрес у питанні кар'єрного зростання жінок-військовослужбовців [55].

Постановою Кабінету Міністрів України № 711 було затверджено перелік спеціальностей, за якими жінки могли бути взяті на військовий облік військовозобов'язаних [61]. Наразі на опрацюванні уряду України нова Постанова з розширеним переліком військово-облікових спеціальностей для взяття жінок на військовий облік. Так, сьогодні залишається заборона комплектування жінками-військовослужбовцями посад офіцерського складу, які пов'язані з використанням вибухонебезпечних речовин, водолазними роботами, всі посади на підводних човнах і надводних кораблях, в управліннях бригад надводних кораблів, крім посад заступників з морально-психологічного забезпечення, психологів та медиків, посади протипожежної охорони, якщо робота на них пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж, та логістичного забезпечення, робота на яких пов'язана з отруйними речовинами, а також посади у військових частинах спеціального призначення. Однак, радники з гендерних питань проводять переговори з Командуванням військово-морських сил ЗСУ щодо надання можливості призначення жінок на ці посади. Це не означає, що жінки одразу захочуть на них призначатися, але на законодавчому рівні вони повинні мати на це право.

Таким чином, українські жінки руйнують стереотипи про те, що вони можуть призначатися суто на «жіночі» посади і що військова справа лише для чоловіків, а частка жінок в армії, особливо на так званих «бойових» посадах, постійно збільшується. Цілком зрозуміло, що активізація участі жінок у військовій сфері спричинила актуальність теми дотримання гендерної рівності.

Зміни, внесені до згаданого закону у 2019 році, а саме поправка до ст. 269 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України врегулювала питання несення добового наряду не тільки жінками, але й чоловіками. Зараз дана норма діє лише із врахуванням законодавства щодо материнства та дитинства. Відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» законодавство поширюється не лише на жінок, а й 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) [65].

У 2019 році тодішній міністр оборони України С. Полторак вніс на розгляд Кабінету міністрів України зміни до «Положення про військовий (військово-морський) ліцей», які були успішно прийняті. Раніше у Положенні зазначалося, що навчання в цих закладах освіти передбачає посилену фізичну підготовку і виховання у юнаків готовності до військової служби. Того ж року дівчата вперше отримали змогу вступати до військових ліцеїв [62].

Восени 2019 року чинний Президент України В. Зеленський підписав указ «Про цілі сталого розвитку України до 2030 року», одним із пунктів якого є забезпечення гендерної рівності, розширення прав та можливостей всіх жінок та дівчат [67].

Важливим етапом у впровадженні гендерної рівності в нашій країні стала Концепція комунікації у сфері гендерної рівності, затверджена Кабінетом міністрів України у вересні 2020 року [66]. Ціллю цього документу є розуміння суті державної гендерної політики, подолання гендерних

стереотипів в українському суспільстві, недопущення випадків сексизму та впровадження рівності між чоловіками та жінками. Ця концепція повинна реалізуватися шляхом інформування цільової аудиторії про систему захисту прав жінок, активізації оприлюднення гендерних питань в засобах масової інформації, розроблення роз'яснень та рекомендацій для посадових осіб та інших суб'єктів з питань спілкування з медіа з гендерної проблематики, висвітлення питань рівності прав чоловіків та жінок на офіційних сайтах органів державної влади. Реалізація даної концепції розрахована до 2025 року.

В даному документі вказані міжнародні нормативно-правові акти, які Україна ратифікувала та які стали основою для формування національного законодавства з питання забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей та фундаментальні законодавчі акти української нормативно-правової бази у досягненні гендерної рівності. Також перелічені заходи, що вже були здійсненні керівництвом нашої країни в цьому напрямку. Так, розширено перелік посад, які можуть займати жінки, в тому числі і в сфері безпеки та оборони. В Концепції надається роз'яснення, що таке гендерна рівність та визнається та сьогодні в нашій країні наявні такі прояви нерівності як сексизму, дискримінація за ознакою статі, насильство за ознакою статі, сексуальні домагання тощо. Також відзначається, що в українському суспільстві існують гендерні стереотипи, які часто замовчуються, відповідно не приймаються необхідні міри для подолання цієї негативної тенденції. В даному документі наводиться статистика, який відсоток чоловіків та жінок в Україні вважає важливим досягнення гендерної рівності. Наразі цей відсоток становив 81 та 73 жінок та чоловіків відповідно, адже зазначається, що в нашому суспільстві гендерної дискримінації зазнають не лише жінки, але й чоловіки. В Концепції визначаються мета і строки її реалізації, шляхи і способи вирішення проблем з впровадження гендерної рівності в українському суспільстві. Очікується, що реалізація цього документу створить сприятливі умови для підвищення обізнаності з гендерної проблематики в українському суспільстві, покращення становища жінок і

чоловіків, покращення сприйняття гендерної рівності, нетерпимості до прояву будь-яких форм дискримінації, подолання гендерних стереотипів.

У 2020 році Постановою Кабінету Міністрів України затверджено Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [24].

Відповідно до Типового положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків міністерства, інші центральні органи виконавчої влади для реалізації настанов і розпоряджень із вирішення проблем щодо надання рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, вводять до складу своїх підрозділів відділи, відповідальні за питання надання рівних прав та можливостей представникам обох статей [51]. Завданнями цієї штатної (позаштатної) одиниці є:

1. Створення комфортних умов для всіх працівників без дискримінації на основі статі;

2. Контроль виконання Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН, резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН, інших міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності.

Відповідно до Типового положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі можна визначити такі базові задачі радника:

1. Надання консультацій і внесення пропозицій керівнику органу влади або уповноваженій особі щодо виконання державної політики з питань надання рівних прав представникам обох статей, протидії насильству та дискримінації, а також стосовно реалізації міжнародних зобов'язань, взятих Україною відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію усіх форм

дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, прийнятих на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та пов'язаних із нею резолюцій Ради Безпеки ООН, Стратегії гендерної рівності Ради Європи, інших нормативно-правових документів з проблем гендерної рівності, прийнятих ООН, Радою Європи, ОБСЄ, ЄС, НАТО;

2. Взяття участі у проведенні моніторингу виконання законодавства у сфері гендерної рівності;

3. Проведення аналізу стану забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей;

4. Проведення гендерних аудитів, розробленні заходів, планів за результатами їх проведення;

5. Проведення постійної інформаційної діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації, організації та проведенні заходів, направлених на формування гендерної культури, запобіганні та протидії насильству за ознакою статі.

Особливо, на думку автора, потрібно зупинитись на повноваженнях радників з гендерних питань. В березні 2020 року відбулася зустріч радників з гендерних питань НАТО, інших міжнародних організацій, вчених з генеральним секретарем Йенсем Столтенбергом. Він наголосив на важливості роботи радників, адже саме радники з гендерних питань допомогли свого часу змінити афганське суспільство, підтримавши участь жінок у політиці, освіті, збройних силах. Наша країна позичає досвід роботи Альянсу з питання гендерної рівності та вводить посади радників командирів з гендерних питань в українських збройних силах. Нажаль, не у всіх Командуваннях видів збройних сил та не на всіх рівнях є штатні радники, в тому числі вони відсутні і в зоні проведення Операції об'єднаних сил, але створюється мережа позаштатних уповноважених з гендерних питань – радників командирів військових частин та установ, які повинні надавати пропозиції командирам

щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у підрозділі. Штатними радниками організуються конференції та тренінги з представниками Північноатлантичного Альянсу для обміну досвідом [122]. Штатних радників на даний час лише 7. Також великою проблемою в нашій армії є те, що посада радника з гендерних питань протарифікована за 9 тарифним розрядом із достатньо низьким посадовим окладом, через що відбувається швидке звільнення з цих посад або вони довго залишаються вакантними.

У вересні 2021 року відбулася конференція з гендерної освіти у секторі безпеки та оборони, в якій взяли участь Головнокомандувач збройних сил України генерал-лейтенант В. Залужний та радники з гендерних питань частин та підрозділів. Він підкреслив, що цілі та принципи, якими керується Організація Об'єднаних Націй та Північноатлантичний Альянс, мається на увазі принципи демократії, свободи особистості, недопущення дискримінації та верховенства права, є принциповими для України, адже європейська та євроатлантична інтеграція є стратегічною метою нашої країни. Також Головнокомандувач підкреслив, що для досягнення цієї мети нам потрібно зробити багато домашній завдань, одним з яких є ментальні зміни – поваги до прав людини, гідності і цінності особистості, надання рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків. В. Залужний запевнив, що керівництво збройних сил України працює над подоланням існуючих проблем та висловив сподівання, що результатом цієї конференції стане покращення системи військової освіти [17].

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

В даному розділі була розглянута нормативно-правова база з питання гендерної рівності. Нормативно-правова база була поділена, по-перше, на законодавчі акти міжнародні та національні акти, по-друге, національні законодавчі акти були поділені на документи з питання гендерної рівності в цілому та ті що стосується надання рівних прав та можливостей в збройних силах України. В результаті аналізу міжнародного та українського законодавства було встановлено, що наша країна дотримується міжнародного законодавства та ратифікувала майже всі можливі нормативно-правові акти з питань гендерної рівності. Так, було визначено, що Україна підписала, але не ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, більш відому як Стамбульська Конвенція. Саме через це в українському законодавстві є певні прогалини щодо захисту прав жінок чоловіків в родині. В українському законодавстві немає визначення поняття «гендерно зумовлене насильство», воно підміняється поняттям «насильство проти жінок», тобто в даному випадку незахищеними є саме чоловіки. Також з'ясовано, що в українському законодавстві не використовується термін «гендер» та «гендерна ідентичність», адже українські парламентарі стверджують, що ці поняття, які містяться в тексті Стамбульської Конвенції можуть стати основою для підміни традиційного поняття «стать» та буде сприяти пропаганді одностатевих шлюбів в нашій країні.

В результаті ознайомлення з положеннями національного законодавства стосовно рівності між жінками та чоловіками в збройних силах, було встановлено, що воно знаходиться в стадії розвитку. На даний час внесено пропозиції щодо розширення переліку посад, за якими жінки можуть бути взяті на військовий облік та відкриття всіх посад, які можуть займати жінки-військовослужбовці.

Водночас існують такі проблеми, як застарілість деяких норм, недосконалість на невідповідність нормативно-правової бази тим викликам та завданням, які постають перед збройними силами. Українське законодавство з питань гендерної рівності знаходиться в процесі приведення у відповідність до потреб збройних сил в умовах стримування збройної агресії, а також до норм міжнародного права. За останнім сім років було досягнуто більшого прогресу з питань впровадження гендерної рівності в збройних силах, ніж за всі попередні роки їх існування.

РОЗДІЛ 3

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ: ДОСВІД КРАЇН НАТО

Традиційно жінки були виключені із участі у бойових діях та процесах миробудування через стереотип про те, що вони – матері, дружини і їх потрібно захищати. Зазвичай, жінки були на війні волонтерами, медсестрами або просто жертвами насильства. Прагнення жінок до соціального рівноправ'я з чоловіками призвело до зміни ролі жінки в суспільстві. Останнім часом жінки все активніше беруть участь у традиційно «чоловічих» видах діяльності: політика, державне управління, підприємництво, армія тощо. На даний час проходження жінками військової служби виглядає звичайним явищем та є прикладом подолання соціальної рівності чоловіків та жінок. Багато сучасних армій використовують досвід і жінок, і чоловіків для збереження кваліфікованих кадрів. Сучасні збройні сили вже немислимі без жінок, змінюється і структура їх зайнятості в армії, але умови проходження служби в різних державах різняться. Наприклад, якщо в одних країнах жінка може обіймати будь-які військові посади, то в інших - може проходити військову службу виключно на певних посадах, а в деяких країнах жінка не може стати офіцером.

Проходження військової служби жінками має давню історію, але дебати щодо правильності цього рішення ведеться навіть в тих країнах, які далеко просунулись в забезпеченні гендерної рівності в збройних силах. Деякі дослідники вважають, що жінка не може бути військовослужбовцем, адже це протиприродно. Дискусії з приводу інтеграції жінок у збройні сили ведуться давно, у тому числі й в нашій країні. Зміни збройних сил, структури суспільства та культури знімають обмеження та надають можливість залучення жінок до служби в армії, участі у бойових діях, обіймати певні посади. Важливу роль у впровадженні гендерної рівності в секторі безпеки та

оборони відіграє Організація Північноатлантичного договору, яка була створена у 1949 році для колективного захисту країн Західної Європи та Північної Америки. В Альянсі з від початку його створення заявляли про проведення політики рівних можливостей для чоловіків і жінок. У 1976 році було утворено Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, який у 2009 році було перейменовано на Комітет НАТО із гендерних питань. У Директиві стратегічних командувань НАТО, прийнятій також у 2009 році, визначено, що гендер — це поняття, «що означає соціальні характеристики, пов'язані з приналежністю до чоловічої або жіночої статі і засвоєні в процесі соціалізації, і яке визначає становище і цінність особистості в конкретному контексті. Ці характеристики, можливості та взаємини створюються суспільством і засвоюються в процесі соціалізації. Таким чином, поняття «гендер» відноситься не тільки до жінок». На сьогоднішній день практично всі країни-члени НАТО почали залучати жінок до військової служби. На даний час, в умовах реформи збройних сил цих країн, значну роль відіграє питання про подальшу інтеграцію жінок до їх лав, а актуальність цього питання все більше зростає. Положення цієї Директиви застосовуються до всіх міжнародних військових штабів НАТО та інших організацій, які діють спільно з Північноатлантичним Альянсом. В ній прописані стандарти дій військ НАТО під час здійснення операцій та місій, а також визначено, що жінки є суб'єктами забезпечення сталого миру та мають бути залучені на всіх стадіях конфліктів. Цей документ розширює роль жінок в операціях та місіях на всіх рівнях.

У 2014 році країнами-членами Альянсу та партнерами було прийнято Політику НАТО з імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир і безпека» та інші Резолюції щодо гендерної рівності. В тому ж році Північноатлантичним Альянсом було прийнято План дій, який переглянуто у 2018 році, в якому стверджується, що НАТО постійно втілює на практиці принципи ідеї «Жінки, мир, безпека». В Плані прописано, що країни-члени Альянсу та його партнери вживатимуть заходів для запобігання та

реагування на сексуальне насильство, гендерно зумовлене насильство, сексуальної експлуатації та жорсткого поводження. Також в цьому документі зазначається, що командири підрозділів несуть особисту відповідальність за навчання особового складу запобіганню та протидії сексуальному та гендерно зумовленому насильствам під час збройних конфліктів. В Плані дій наголошується на тому, що НАТО прагне боротися з сексуальними домаганнями та сприяти найвищому рівню стандартів поведінки як серед військових, так і цивільних співробітників Альянсу [109]. Північноатлантичний Альянс у 2012 році розробив власну стратегічну програму «Жінки, мир, безпека», в якій дотримується трьох основних принципів: інтеграція гендерної рівності в усі аспекти діяльності НАТО, залучення жінок до діяльності Альянсу для того, щоб зробити її інклюзивною, забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей.

Північноатлантичний Альянс використовує різні підходи до боротьби з дискримінацією на основі статі: створює спеціальні компанії у засобах масової інформації на підтримку чоловіками жінок, наприклад HeforShe, впровадження принципів незалежності від гендеру, обов'язків призов до лав збройних сил тощо. Політику щодо впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони НАТО реалізує через виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та інших відповідних Резолюцій та Конвенцій ООН. Є механізми для реалізації цих документів. Так, наприклад, спеціальний представник Генерального секретаря з питань жінок, миру та безпеки виконує функції координатора високого рівня з усіх питань, пов'язаних з гендерними проблемами [30]. Ця посада з'явилась у 2012 році, а постійною стала у 2014. Також існують певні інститути для реалізації гендерної політики: гендерний офіс і консультативний комітет експертів з військової сторони, завданням якого є сприяння врахуванню гендерної рівності під час розроблення та реалізації, моніторингу й оцінки політики, програм і військових операцій; робоча група на чолі з Оперативним командуванням Альянсу, що оцінює засоби подальшого включення Резолюції 1325 і пов'язаних з нею резолюцій

до оперативного планування та виконання; гендерні радники, які присутні на різних рівнях структури НАТО; профільні комітети, які займаються розробкою та переглядом загальної та локальної гендерної політики тощо. Альянсом щороку проводиться конференція Комітету НАТО з гендерних питань, на якій постійно піднімаються питання прогресу, проблем та шляхів інтеграції гендерних аспектів в структуру НАТО, збройні сили та військові операції.

За час своєї незалежності Україна напрацювала чималу нормативно-правову базу з питань гендерної рівності. Основні документи були перелічені вище. Але в нашій країні не існує такої розгалуженої системи інститутів реалізації державної гендерної політики, як в НАТО, майже не проводиться інформування в засобах масової інформації. Відтак, жінки, які зіткнулися з проявами гендерної нерівності, не знають, куди звернутись по допомогу.

Пропонуємо розглянути, як на практиці відбувається інтеграція жінок в секторі безпеки та оборони в арміях країн Північноатлантичного Альянсу та Україні. Національні армії країн-членів НАТО мають як спільні, так і відмінні риси. У більшості країн Альянсу жінки обирають військову професію за такими основними ознаками: престижність військової служби, високе або достатньо високе соціально-економічне забезпечення, потреба самореалізації жінки в армії [18].

Гендерна політика проводиться по всій вертикалі діяльності НАТО, включаючи військову службу. Незважаючи на загальну тенденцію більшості європейських країн до переходу від військової служби обов'язкового характеру на професійну армію, все ще залишаються держави, в яких військова повинність є обов'язковою.

На наш погляд, найбільшою різницею між арміями країн Північноатлантичного Альянсу та України є те, що в першому випадку жінку-військовослужбовця сприймають як реальних кандидатів на високі посади, в нашій країні жінок сприймають здебільшого як таких, що не прагнуть зробити кар'єру, тобто не бачать в них професіоналів. Тому в першу чергу Україні

потрібно боротися зі стереотипним сприйняттям, що служба в армії – не жіноча справа. Сектор безпеки та оборони традиційно є консервативним щодо проходження жінками військової служби. Тому нерідко серед керівництва військових частин, установ та організацій бувають прояви гендерного нігілізму, тобто начальники не переймаються проблемами жінок, не надають можливості кар'єрного зростання та отримання освіти. Наприклад, якщо претендентом на посаду є чоловік та жінка, то перевагу віддадуть, скоріше, чоловікові.

Першою країною, яка фемінізувала армію була Великобританія. В 1653 році в Англії з'явилися перші жіночі військові шпиталі, в яких працювали дружини солдат. Наприкінці Першої світової війни у складі британських збройних сил були сформовані Жіночі королівські військово-повітряні сили, Королівський допоміжний корпус військово-морських сил та Жіночий легіон секції автотранспорту кількістю 100 тисяч осіб. Традиції прийняття жінок на військову службу уряд країни дотримуються дотепер. Починаючи з жовтня 2018 року для жінок у Великій Британії відкриті всі військові спеціальності у всіх видах військ, включаючи підрозділи сил спецоперацій, такі як Спеціальна повітряна служба. Також були усунуті всі перешкоди для просування до найвищих військових звань і дозволено жінкам брати участь у бойових діях. Зараз, в рамках найбільшої реформи Королівських збройних сил, відбувається суттєве розширення прав жінок в армії Великої Британії. Нові зміни торкнулись піхоти, Королівської морської піхоти, бронетанкових частин та Королівських ВПС, де раніше жінки не служили [20].

Однією із лідерів у забезпеченні рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок є Канада. Вперше жінкам надали змогу проходити військову службу нарівні з чоловіками без будь-яких обмежень та з наданням відповідного соціального статусу в армії Канади в 1895 році. Їх приймали до лав збройних сил в мирний час не тільки в служби забезпечення, але і в бойові частини. Гендерна політика цієї країни спирається на теоретичну та інституціональну базу, яка охоплює різні аспекти розвитку країни. Основні

принципи гендерної політики закріплені в програмах та інструкціях, національному законодавстві та міжнародних Резолюціях та Конвенціях, які Канада ратифікувала. Уряд Д. Трюдо оголосив принцип гендерної рівності одним із основних пріоритетів свого курсу. Влітку 2017 року був прийнятий програмний документ з військової політики «Біла книга з оборони». При розробці цього документу вперше був зроблений гендерний аналіз в історії країни. На даний час кількість жінок в збройних силах Канади складає 15 % від їх загальної кількості, але прем'єр-міністр Д. Трюдо планує збільшити цю цифру до 25 % до 2026 року. Також Канада у 1989 році стала однією з перших країн світу, яка дозволила жінкам приймати участь у бойових діях на передовій [27].

Тут варто зазначити, що до недавнього часу у світі були лише дві країни, в яких не було жодних обмежень щодо проходження жінками військової служби нарівні з чоловіками – це Сполучені Штати Америки та Австралія. До 1948 року в армії Сполучених Штатів жінки могли проходити військову службу лише у воєнний час. Після прийняття в червні 1948 року закону «Про інтеграцію жінок до складу збройних сил» їх почали приймати на військову службу і в мирний час, але встановлювались квоти на такий контингент і жінки не мали права обіймати певні посади. Наприклад, не дозволялось призначення жінок до льотного складу бойової авіації та бойових кораблів, а також не можна було призначати жінок на посади, які передбачали перебування чоловіків під їх керівництвом. Квоти на жіночий контингент було відмінено у 1967 році, інші дискримінаційні норми – у 1992 та 1993 роках [20]. Процес інтеграції жінок в збройні сили США активізувався після прийняття у 1972 році поправки до Конституції «Про рівні права», яка заборонила будь-які прояви дискримінації на основі статі. З 1973 року, у зв'язку з переходом американської армії до принципів добровольчого формування, жінки отримали нові можливості до просування по службі. Останні заборони, які існували в збройних силах США: заборона на участь жінок у бойових діях, а також на проходження військової служби в силах

спеціальних операцій були скасовані у 2015 році. Жінка, як і чоловік, може обрати будь-який вид збройних сил, рід військ, спеціальність та місце проходження військової служби. Натомість в Україні, як вже зазначалось в даній роботі, існують певні посади, на які жінка-військовослужбовець не може претендувати [71].

Ще одним важливим моментом є те, що жінки в збройних силах Сполучених Штатів з 1976 року мають право вступати до всіх навчальних закладів Міністерства оборони без винятку. Наразі в нашій країні також відсутні формальні заборони до вступу жінок до навчальних закладів, але на практиці, нажаль, нормативно-правова база не завжди працює. В деяких навчальних закладах до дівчат, які бажають отримати військову спеціальність або військове звання офіцерського складу, ставляться упереджено, вказуючи, що армія – не місце для жінки.

Ще одним позитивним прикладом участі жінок у розбудові збройних сил своєї країни є Ізраїль. Там жінки з початку заснування держави у 1948 році були залучені до створення Збройних Сил і сьогодні армія оборони Ізраїлю ЦАХАЛ на 35% складається із жінок. Також вражає чисельність жінок серед офіцерського складу – 26% [29].

Більш сприятливими умови служби для жінок намагаються створити і в збройних силах Польщі. До 1999 року жінки могли проходити військову службу лише в порядку виключення. Віднедавна у польській армії започатковано посаду Уповноваженої у справах військової служби жінок. Це жінка-військовослужбовець, яка опікується усім спектром проблем жінок у армії. В Туреччині жінки мають право проходити військову службу лише на офіцерських посадах і тільки за контрактом. Офіцери обох статей після закінчення відповідного навчального закладу та отримання офіцерського звання повинні відслужити 15 років.

Прикладами європейських країн, де жінки в обов'язковому порядку проходять строкову військову службу є Норвегія та Швеція. У жовтні 2014 року Уряд Норвегії прийняв закон, відповідно до якого представники обох

статей у віці від 19 до 44 років повинні в обов'язковому порядку пройти військову службу строком від 7 до 9 місяців. Більшість норвежців бажають служити в армії, тому що розуміють значення військової служби та мають перспективи кар'єрного зростання. Збройні сили у Норвегії сприймаються як спеціальний соціальний інститут, важливість якого набагато глибша, ніж просто проведення силових операцій проти зовнішньої агресії. Важливим завданням командування норвежської армії до 2020 року було збільшення кількості жіночого командного складу до 20% від загальної кількості військовослужбовців. Як стверджує керівник штабу армії Норвегії І. Г'ердеу, у збройних силах королівства Норвегії немає особливих умов для проходження військової служби жінок, однак, майже 27% норвежок сьогодні служать в армії. [35]. У 2015 та 2018 роках відповідно Норвегія та Швеція вперше стали призивати на військову службу чоловіків та жінок на рівних умовах. Скандинавські країни подають позитивний приклад, оскільки вони є одними з найбільш гендерно рівних країн у світі за декількома показниками.

Існують численні статистичні дані про розрив в оплаті праці, гендерних ринків праці майже у всіх сферах життєдіяльності суспільства, але не в секторі безпеки та оборони. Відсутність систематизованих даних з цього питання свідчить про те, що військова служба залишається областю діяльності, в якій гендерною природою значною мірою нехтується [103]. Наразі в Україні не існує розриву в оплаті праці в секторі безпеки та оборони. Грошове забезпечення військовослужбовцям нараховується відповідно до посадового окладу і не залежить від статі посадової особи.

Також потрібно зазначити, що Норвегія стала першою країною НАТО, яка дозволила жінкам обіймати так звані «бойові» посади, в тому числі проходити військову службу на підводних човнах. Наразі Норвегія та Ірландія залишаються єдиними країнами світу, в яких чоловіки та жінки конкурують за місця в елітних підрозділах сил спеціальних операцій. [27]. Жінки Данії добились закріплення рівних можливостей з чоловіками щодо проходження військової служби на законодавчому рівні. Жінки мають право обіймати будь-

які посади, за виключенням спеціальних сил армії та флоту. Прийняття жінок на військову службу здійснюється виключно в добровільному порядку, але вони активно залучаються до участі в міжнародних операціях. В Україні участь військовослужбовців-жінок в миротворчих міжнародних операціях законодавчо не обмежена, все залежить від рівня мовної та фахової підготовки та відповідності освітньо-кваліфікаційним вимогам до окремої посади. Частка жінок, які беруть участь у міжнародних операціях становить 6 % на початок 2020 року [91].

В Німеччині у 1975 році було дозволено жінкам вступати до лав збройних сил. Вони мали право проходити військову службу в санітарних підрозділах, а пізніше – в військових оркестрах. З 2001 року, після внесення змін до Конституції країни, в збройних силах Німеччини жінок формально допустили до військової служби у всіх бойових частинах. Насправді, уряд ФРН довго не хотів допускати жінок в сектор безпеки та оборони. Зміни, внесені у 2001 році до головного закону призвів до того, що до армії вступило багато жінок. Але дослідження, проведене через 10 років показало, що лише половина з них вважає, що не помилились з вибором професії [27]. На сьогоднішній день частина жінок в армії ФРН становить 11%. Хоча більшість з них все ж обирають «традиційний» путь військової служби. Найпопулярнішою наразі є санітарна служба, в якій проходить службу майже 8 тисяч жінок. Майже вдвічі менше проходять військову службу в Сухопутних військах. Але і там вони намагаються обирати більш жіночі посади – адміністративний сектор, роботу з персоналом, матеріально-технічне забезпечення. Однак і так звані «бойові» посади обирає чимало жінок – більше 2 тисяч проходять військову службу у військовій авіації, 1,5 тисячі – на військово-морському флоті. У 2005 році був прийнятий закон про рівність прав обох статей, введені заходи для сумісництва професійних та сімейних обов'язків. Згідно цього закону, бундесвер зобов'язаний забезпечити жінкам, якщо вони мають відповідну кваліфікацію, такі ж самі критерії до відбору та

проходження служби, як і чоловікам. А якщо жінки в певній області недостатньо представлені, то їм повинні віддати перевагу.

З 2005 року у збройних силах Німеччини призначаються військові офіцери, що відповідають за забезпечення гендерної рівності з метою реалізації положень Закону «Про рівні можливості для жінок і чоловіків, які проходять військову службу у Бундесвері». Згідно з цим законом, військові офіцери із забезпечення гендерної рівності повинні брати участь у кадрових, організаційних та соціальних заходах, які стосуються суміщення сімейного життя із службою, захисту від сексуальних домагань на робочому місці, гарантування рівних можливостей для жінок та чоловіків на службі. Військові офіцери із забезпечення гендерної рівності є важливими контактними особами для жінок-військовослужбовців, які зазнають утиску та дискримінації з боку керівництва, стають об'єктом знущань. Член Парламентського комітету з питань у сфері збройних сил порекомендував розширити функції цих військових офіцерів, аби вони були присутні на атестаціях, брали участь у вживанні дисциплінарних заходів та претензійних провадженнях, супроводжували жінок-військовослужбовців, на їхнє прохання, під час допитів у разі виникнення інцидентів, пов'язаних із розслідуванням випадків сексуального домагання [72]. В нашій країні також призначаються позаштатні відповідальні особи, які відповідають за гендерні питання. Але часто жінки не звертаються по допомогу, замовчують проблеми, а відповідальні залишаються лише на папері. На даний час обговорюється питання створення штатного підрозділу з гендерних питань. Можливо, після його створення в українській армії проблеми рівності між чоловіками та жінками будуть вирішуватись швидше. Хоча, на думку автора, для позитивного вирішення всіх питань, пов'язаних з дискримінацією на основі статі повинні створюватись штатні підрозділи з гендерних питань по всій вертикалі керівництва збройних сил України.

За офіційною статистикою за останні 10 років чисельність збройних сил Франції зросла майже на 11 %, а офіцером є кожна п'ята жінка в армії. Зараз

міністр оборонного відомства Флоранс Парлі цієї країни працює над реалізацією плану по збільшенню серед жінок-офіцерів кількості жінок з генеральським званням до 10 %. В армії Франції жінки-військовослужбовці задіяні в усіх підрозділах, окрім Іноземного легіону, морської піхоти та екіпажів підводних човнів. Також необхідно зазначити, що у Франції переважна більшість жінок-військовослужбовців суміщають військову кар'єру із сімейним життям: 75% із них обрали військових і здебільшого проходять службу разом із ними. Результати соціологічних досліджень свідчать, що 80% жінок-військовослужбовців не мають проблем в особистому житті. Це пояснюється тим, що у збройних силах Франції 72% жінок мають нормований робочий день [77].

В армії Бельгії жінкам дозволили проходити військову службу з 1975 року, до цього їх могли призивати тільки під час оголошення мобілізації. Зараз чисельність жінок-військовослужбовців в бельгійській армії складає майже 27 тисяч, що відповідає 8 % від загальної чисельності збройних сил. Обов'язкову військову службу в цій країні відмінили у 1992 році, але вже з 2010 відновлена строкова військова служба на добровільній основі. Юнаки та дівчата до 24 років, які виявили бажання проходити військову службу, протягом року проходять навчання, після чого отримують право на проходження військової служби в обраній військовій частині [77].

Досить інтегрованими в сектор безпеки та оборони є жінки Латвії. Вони не військовозобов'язані, але ця країна створює можливість жінці реалізувати себе в національних збройних силах, постійно працюють над удосконаленням нормативно-правової бази. Наприклад, Латвія входить до п'ятірки країн-членів НАТО з найбільшою кількістю жінок-військовослужбовців. Обмежень щодо проходження жінками військової служби не існує, вона може обрати будь-яку спеціальність та будь-яку військову частину. Приймаються на службу до збройних сил жінки нарівні з чоловіками, єдиною відмінністю є зменшені нормативи з фізичної підготовки для жінок. Станом на початок 2021 року в збройних силах Латвії проходить військову службу 16 % жінок [50]. Як

вже зазначалось, це один з найвищих показників по НАТО, при тому, що в цій країні на даний час не існує спеціальних програм по залученню жінок до військової служби [26]. У вересні 2020 року Латвія була обрана до комісії ООН про становище жінок, в якій країна буде працювати до 2025 року та передавати свій досвід іншим країнам. Адже за словами Жана-П'єра Лакруа, заступника Генерального секретаря ООН, незважаючи на спільні зусилля по досягненню гендерної рівності, прогрес в цій області просувається повільно.

В іншій країні Балтії – Естонії станом на середину 2020 року військову службу проходять 10 % жінок від загальної чисельності збройних сил, це приблизно 330 жінок. Курс на інтеграцію жінок до сектору безпеки та оборони був взятий у 2015-2016 роках. З того часу Міністерство оборони проводить інформаційні дні для жінок, які бажають служити в збройних силах, але в них є запитання. На даний час жінки-військовослужбовці проходять військову службу нарівні з чоловіками, обмежень щодо спеціальностей та військових частин не існує. У 2013 році парламент Естонії вніс поправки до Закону про військову службу, чим надав можливість жінкам проходити строкову військову службу, за бажанням, але протягом перших 90 днів вони можуть відмовитись від подальшого проходження служби. Оборонне відомство Естонії заявляє, що в подальшому буде сприяти збільшенню кількості військовослужбовців-жінок [40].

В збройних силах Туреччини жінки використовувались як вільнонаймані працівники – медсестри, лікарі, викладачі. З 1955 року жінки отримали можливість вступати до військових академій, а ще через 2 роки – обіймати офіцерські посади. На даний час жінки в цій країні можуть проходити військову службу виключно на офіцерських посадах.

В Іспанії жінки мають право проходити військову службу вже понад 30 років, але отримувати офіцерські звання вони змогли лише з 1988 року. У 1999 році було розширено перелік професій, які можуть обіймати жінки. На даний час жінки в збройних силах Іспанії проходять військову службу на рівні з чоловіками, мають право займати будь-які посади у будь-яких підрозділах.

Проте, зазвичай, жінки займають нижчі позиції, ніж чоловіки та виконують так звані «небойові» функції [39].

Таким чином, можна зробити висновок, що політика з інтеграції жінок до збройних сил в країнах-членах НАТО відрізняється в залежності від традицій та звичаїв певної країни. Не дивлячись, на те, що військовою службою в багатьох країнах жінкам дозволено проходити ще після другої світової війни, у більшості країн-членів Північноатлантичного Альянсу реальний прогрес в питанні гендерної рівності розпочався лише у 1980-х роках, тривав не один десяток років і ще в більшості країн не завершений.

Північноатлантичний Альянс активно сприяє залученню жінок до всіх галузей життя сучасного суспільства. НАТО докладає максимум зусиль для того, щоб надавати рівні можливості для чоловіків та жінок, робочі місця без дискримінації персоналу, незалежно від статі, раси, походження, релігії, національності, віку чи сексуальної орієнтації.

Повна інтеграція як жінок, так і чоловіків необхідна для того, щоб збройні сили використали всі наявні навички та таланти службового персоналу та країни. Жінки також можуть принести особливі оперативні переваги військовим операціям. Досвід показує, що наявність команд, що складаються з жінок і чоловіків, може підвищити безпеку служби. Наприклад, в Афганістані взаємодія жіночого персоналу з місцевими жінками дозволяла збройним силам отримувати доступ до інформації, яка інакше була б недоступною. Крім того, використання жіночого персоналу для пошуку та спілкування з місцевими жінками сприяло зниженню ворожості до місії.

У державах НАТО військова справа перестала бути суто чоловічою. Країни-члени Альянсу давно дозволили жінкам безпосередньо приймати участь у бойових діях та обіймати будь-які посади в збройних силах. Кількість жінок-військовослужбовців у збройних силах країн НАТО за останні 40 років зросла у 10 разів. Сьогодні в арміях союзників служить більш ніж 300 тисяч жінок. З них майже 40 тисяч – мають офіцерські звання. У Канаді, Нідерландах і Норвегії жінки служать на бойових кораблях. У США понад

три мільйони жінок проходили військову службу. У жовтні 2018 року генерал-лейтенант Лаура Річардсон перша жінка-військовослужбовець очолила Командування Сухопутних військ армії країни. Україна теж просувається в бік розширення участі жінок у розбудові збройних сил та вже має перших жінок генералів: Людмилу Шугалей – генерала-майора медичної служби Збройних Сил України, Лапутіну Юлію – генерала-майора Служби безпеки України та Оксану Хоменко – генерала-майора Національної поліції, у серпні 2021 року збройні сили України отримали першу жінку-генерала – Тетяна Остащенко отримала військове звання бригадний генерал, в липні цього ж року вона стала першою жінкою-командувачем у збройних силах та очолила Командування медичних сил. Натомість міністром оборони поки що жінку в Україні не можуть призначити. Про це свідчить виступ народного депутата Д. Арахамії. За його словами жінка-міністр оборони не буде поки сприйнята суспільством, чим зазначив, що українське суспільство не готове відмовитися від гендерних стереотипів [4].

НАТО сприяє посиленню ролі жінок і в організаційній структурі. Жінки у країнах Альянсу обіймають відповідальні посади від керівників генштабів до міністрів оборони країн. Крім того, у НАТО був створений Комітет з гендерних перспектив. А також запроваджена посада спеціального представника генерального секретаря з питань жінок, миру і безпеки, яку з січня 2018 року займає Клер Хатчінсон.

Політика рівних прав та можливостей НАТО поширюється не лише на країни – члени Альянсу, а й на країни-партнери, одним з яких є Україна. Саме через це протягом тривалого часу збройні сили України вже включені у сферу інтересів і впровадження гендерної політики Північноатлантичного альянсу. Корисний досвід НАТО у сфері забезпечення рівних прав та можливостей для всіх військовослужбовців в армії є позитивним чинником змін в українському секторі безпеки та оборони [86].

Окупація Кримського півострову, проведення Антитерористичної операції та Операції об'єднаних сил на сході України, функціонування органів

державної влади, установ, підприємств та організацій в умовах особливого періоду значною мірою вплинуло на розподіл соціальних ролей. Майже за вісім років конфлікту на сході України участь у бойових діях жінок стала для суспільства не винятком, а нормою. Зараз жінки представлені на усіх напрямках безпосередньої участі у військовому конфлікті, забезпеченні його врегулювання та відновлення територіальної цілісності та миру в Україні, а саме: політичному, волонтерському та військовому [75].

Згідно даних Головного управління персоналу Генерального штабу збройних сил України зараз у збройних силах України проходить службу 29 760 жінок, з них — 902 старші офіцери. Якщо порівнювати цей показник з минулим роком, то можна побачити, що він трохи більше ніж 27 тисяч, у 2018 році – майже 25 тисяч, а у 2008 році жінок-військовослужбовців було всього 1800. Статус учасника бойових дій за безпосередню участь в Антитерористичній операції та Операції об'єднаних сил отримали майже 10 тисяч військовослужбовців-жінок за весь період конфлікту [44].

Але поряд із досягненнями існують і певні проблеми у впровадженні гендерної рівності, як в збройних силах Північноатлантичного Альянсу, так і в збройних силах України. Реформування сектору безпеки та оборони – важливий компонент зміцнення миру, безпеки та розвитку. Забезпечення гендерної рівності та розмаїття збройних сил підвищує характерність складу сил безпеки та оборони, знижує рівень дискримінації в армії. Незважаючи на те, що більшість країн Північноатлантичного Альянсу проводять активну гендерну політику, як вже зазначалось, залишається ще дуже багато проблем в оборонному секторі як для чоловіків, так і для жінок.

Залишаються перешкоди для повної та значущої участі жінок у секторі безпеки та оборони. Ось неповний перелік цих перешкод: сексуальне домагання, сексуальне насильство, відмова від призначення жінок до певних підрозділів, незадовільна інфраструктура чи інше матеріально-технічне забезпечення під час навчання, виконання завдань за призначенням тощо. Інші причини низького залучення жінок до проходження військової служби є

менш очевидними – наприклад, умови праці, які унеможлиблюють кар’єрне зростання для особи, яка доглядає дитину, відсутність відповідних інструкторів для жінок, упереджені процедури просування по службі, процеси участі у польових місіях без урахування гендерної рівності, неефективні системи подання скарг, звернень повідомлень про домагання, включаючи сексуальні домагання та інші зловживання тощо. У багатьох випадках перешкоди для просування жінок в армії також є бар’єрами для досягнення більш широкого розмаїття збройних сил.

Американська дослідниця Меді Сігел виділила три групи чинників, що спричиняють інтеграцію жінок в армію: зміни збройних сил, зміни соціальної структури суспільства та зміни культури. Найголовнішим чинником є, звісно ж, перший. Під змінами у збройних силах дослідниця розуміє зміну концепції національної безпеки, воєнної технології, організаційної структури армії, призначення збройних сил та політики рекрутування військовослужбовців. В Україні до недавнього часу як в збройних силах України, так і в інших військових формуваннях існувало особливе ставлення до жінки. Зокрема, законодавство суттєво обмежувало залучення жінок до виконання певних бойових завдань, їхню участь в бойових діях, можливість займати певні посади. Формальні обмеження скасовані, але залишились фактичні, так у військових частинах та установах досі існує «особливе» ставлення до жінок у формі. І якщо одні командири таким чином намагаються «захистити» від певних видів діяльності, то інші – вважають жінок-військовослужбовців негідними серйозної справи взагалі [29].

Неформальні перешкоди для відбору особового складу включають критерії професійної відповідності, які непропорційно виключають жінок чи певні групи. Важливо регулярно переглядати ці критерії, аби переконатися, що вони актуальні фактичним вимогам роботи. Наприклад, силові випробування на придатність до служби можуть бути доречними для піхотинців, але не для посад у логістиці чи інших більш технологічних або штабних посадах. Стандарти фізичної підготовки змінюється відповідно до

середнього віку військовослужбовців, а підвищення по службі замість цього визначається досвідом, лідерськими навичками, освітою та компетентністю. Але відбір не повинен обмежуватися фізичною підготовкою, критерії відбору для будь-якої посади повинні включати навички міжкультурної та соціальної комунікації, здатність працювати в команді і поваги до збройних сил.

Для досягнення гендерної рівності, необхідно боротися з неформальними перешкодами чоловікам, які працюють на посадах, на яких традиційно переважають жінки, а також жінкам, які працюють на посадах, на яких традиційно переважають чоловіки [30]. Наприклад, в українській армії дуже рідко можна побачити на посаді діловода, відповідального виконавця, кухаря або фінансиста чоловіка, адже вважається, що це суто жіноча справа. А жінка рідко може влаштуватися на посаду розвідника або пілота-винищувача, бо це – суто чоловіча.

Керівництво Північноатлантичного Альянсу вважає, що гендерні аспекти повинні бути включені в усі навчальні програми всіх курсів, а не розглядатися як окрема тема. Навчання в арміях країн НАТО жінки-військовослужбовці проходять нарівні з чоловіками, без жодних обмежень, в більшості країн майже однакові нормативи для фізичної підготовки. Проблем з прийняттям жінок до навчальних центрів також немає. Натомість в багатьох країнах Альянсу існують неформальні розпорядження щодо недопущення жінок до участі у бойових діях.

В армії Сполучених Штатів жінки відіграють важливу роль, яка щороку посилюється. Жінка військовослужбовець має право проходити курси з підготовки спеціальних операцій, можуть бути інструкторами та нарівні з чоловіками очолювати бойові команди [11].

А от в нашій країні існують певні проблеми з навчанням жінок-військовослужбовців. Жінки недостатньо представлені на курсах науки, техніки, інженерії та математики на університетському рівні. Активна робота з дівчатами, що заохочує їх до вивчення цих предметів, а потім із студентками, може допомогти подолати цю проблему. Також для вирішення

ситуації з навчанням дівчат на «суто чоловічих» спеціальностях влада вводить додаткові квоти. Але це не знижує стандартів або створення преференцій. Навпаки, групам, які недостатньо представлені, в даному випадку жінкам, довелося пройти більший та важчий шлях вже на етапі подання документів. У той же час, жінки самі часто виступають проти гендерних квот, побоюючись, що це означає, що позиції жінок не ґрунтуються на заслугах. Військові виші мають умови для того, щоб жінки вступали до них, училися, отримували первинні офіцерські звання і розпочинали офіцерську кар'єру [21].

З 2019 року Кабінет Міністрів України дозволив дівчатам вступати до військових ліцеїв та навчатись військовій справі нарівні з юнаками, у вересні того ж року було проведено перший набір дівчат до Київського військового ліцею імені Івана Богуна та військово-морського ліцею імені віце-адмірала Володимира Безкоровайного. Крім того, в уряді розробляють проєкт першого в Україні Центру гендерних компетенцій. Він опікуватиметься впровадженням гендерних стандартів в армії за принципом НАТО [62].

Але на місцях керівники вищих військових навчальних закладів та навчальних центрів неохоче приймають на навчання дівчат, а якщо приймають, то намагаються розмістити в холодних казармах з недотриманням елементарних санітарно-гігієнічних норм. А курсанти чоловічої статі намагаються «зачепити», постійно нагадуючи, що жінкам тут не місце. Тож, жінкам-військовослужбовцям під час навчальної діяльності постійно доводиться не тільки доводити свою професійність, але й боротися із стереотипами. Хоча є і такі командири, які радо приймають жінок на навчання. «Я хочу вам сказати, що жінки – це найкращі й найдисциплінованіші курсанти. Навіть на польовому виході показують себе краще за чоловіків. Вони можуть важчий рюкзак взяти, всю ніч не спати. Здається, вони хочуть довести, що можуть більше. І заробляють найвищі бали. До того ж, серед тих, хто отримує сертифікати, найбільше саме жінок», – зазначав у 2018 головний сержант 169 навчального центру Сухопутних військ ЗСУ Сергій Олех, тепер вже колишній командир 197 навчального центру [90].

Актуальними є активізація гендерних досліджень проблем військової діяльності та розробка на їх основі практичних рекомендацій щодо роботи з цією категорією військовослужбовців. На нашу думку, настав час запровадити навчальну дисципліну з проблеми гендеру у вищих військових навчальних закладах. Це дозволить надати майбутнім офіцерам знання про психічні, фізичні особливості чоловіків та жінок, специфіку виховної роботи з військовослужбовцями в залежності від статевої належності, про напрями, форми і методи соціального захисту жінок-військовослужбовців. На даний час у вищих військових навчальних закладах та навчальних центрах є штатна посада радника з гендерних питань, в обов'язки якого як раз входить інформування курсантів щодо цих питань, проведення тренінгів та занять для попередження гендерної упередженості в подальшій службовій діяльності [31].

Також дуже великою проблемою є пристосування керівництва армії до викликів та очікувань кожного нового покоління новобранців. Адже життя не стоїть на місці, і кожен новий набір до збройних сил вносить щось своє.

Враховуючи ієрархічний характер установ безпеки та оборони, важливо, щоб кожен учасник системи підпорядкування показував на своєму прикладі повагу до принципу гендерної рівності на своєму власному рівні. Керівники всіх рівнів повинні знати, що їхня власна поведінка впливає на робочу атмосферу та думки всіх членів їхніх команд, чоловіків та жінок. Особи, що займають керівні посади, повинні не тільки утримуватися від жінконенависницьких та неприйнятних дій, а й рішуче реагувати на будь-яку таку поведінку їхніх підлеглих. Важливо надати чітке послання, що жінконенависницькі та нешанобливі коментарі або поведінка суперечать цінностям установи та є неприпустимими. Спостереження за тим, що керівники поводяться з жінками так само, як і з чоловіками, – з таким же ступенем поваги, враховуючи їхні думки, – часто є більш дієвим стимулом, ніж політика примусу підлеглих ставитися до людей обох статей однаково. Аналогічно жінки на керівних посадах можуть виступати прикладом для

підлеглих жінок. Крім того, вони можуть бути не лише наставниками, а й демонструвати, що жінки також можуть досягти успіху у певній установі [30]. Як приклади для наслідування, керівники вищої ланки, як чоловіки, так і жінки, у сфері безпеки, які бажають сприяти розвитку інклюзивних та шанобливих культур, повинні утримуватися від типів поведінки, які несуть у собі невірне повідомлення та створюють вороже робоче середовище [106].

Атмосфера на робочому місці, заробітна плата, пільги та майбутні перспективи впливають на те, чи залишиться особовий склад служити у збройних силах. Важливим є питання кар'єрного зростання жінок в умовах проходження військової служби, гармонійного поєднання будівництва військової кар'єри та особистісного життя. Це питання стосується у першу чергу жінок, що мають дітей. Приблизно третина матерів відмічають, що існують труднощі, пов'язані з доглядом за дітьми, особливо дітьми дошкільного віку. Наприклад, чоловіки сьогодні частіше потребують відпустки по догляду за дитиною та гнучкого графіку служби. У нашому суспільстві через те, що не проводиться роботи з гендерної обізнаності, часто вражається, що гендерна рівність пов'язано лише із захистом прав жінок, що цілком неправильно. Це відбувається тому, що в традиційно-маскулінному середовищі, яким є армія, коли там з'являється жінка, починають говорити про встановлення рівноправності статусів обох статей. Але якщо аналізувати законодавство, яке регулює сектор безпеки і оборони, то насправді воно дискримінаційне і щодо чоловіків. Наприклад, чоловік не може звільнитися з військової служби за контрактом у зв'язку з тим, що має неповнолітню дитину до 18 років (якщо він не виховує дитину сам), а жінка таке право має, у разі постановки завдань, пов'язаних із виїздом жінка-військовослужбовець на законних підставах може відмовитись від відрядження, аргументуючи це тим, що у неї є дитина віком до чотирнадцяти років. Чоловік військовослужбовець такого зробити не може. Дискримінаційним до певного часу було і законодавство щодо відпусток по догляду за дитиною. В збройних силах України дуже мала частка чоловіків, які беруть відпустку по догляду за

дитиною, бо це ще один стереотип, що декретна відпустка – суто жіноча справа. А до весни цього року в законодавстві існувала норма, за якою, в особливий період чоловіки взагалі не могли взяти даний вид відпустки, лише в мирний час. Тепер до цього пункту внесено зміни, і чоловіки, навіть в особливий період, мають законне право піти у відпустку по догляду за дитиною.

Насправді, жінки-військовослужбовці у 50 % випадках не хочуть йти у декрет, адже вони «випадають» із професійного життя як мінімум на три роки. З 2017 по 2020 роки навіть вислуга років у військовому званні не враховувалась, в особливий період і посада не зберігається, жінка або чоловік, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною виводяться з розпорядження командира, тобто ніхто не гарантує, що після виходу із декретної відпустки, людина повернеться в той же підрозділ, з якого пішла, людина може бути призначена до будь-якого іншого місця служби. Командир має забезпечити жінці, яка відновлюється на службі після народження дитини, рівнозначну посаду або нижчу за її згодою. Через те, що не завжди ця посада може бути у тій військовій частині або підрозділі, де «декретниця» проходила військову службу до відпустки, жінці (а у більшості випадків у відпустку по догляду за дитиною ідуть саме жінки), потрібно буде пристосовуватися до нового місця служби, нового колективу та керівництва. Потрібні зміни законодавства, що зможуть врегулювати питання матерів-військовослужбовців як на державному рівні в цілому, так і в секторі безпеки і оборони окремо. Потрібно створення комфортних умов, які дозволять військовим – жінці або чоловіку, які вийшли із декретної відпустки, приходити зі своєю дитиною на місце несення служби (мається на увазі пункт постійної дислокації), де є окремі кімнати, а на території військових баз — ясла, садочки [97]. Також потрібно внести зміни до законодавства щодо декретної відпустки під час проходження строкової військової служби осіб офіцерського складу. На даний час існує неоголошене розпорядження щодо непризову на строкову військову службу до лав збройних сил України жінок

офіцерського складу запасу, насамперед через відсутність механізму щодо надання відпустки по догляду за дитиною цієї категорії військовослужбовців.

Проблема материнства в збройних силах України загострилась з початком пандемії COVID-19. Адже дитячі садочки працюють нестабільно, в деяких дошкільних навчальних закладах зачинились чергові групи, і жінки-військовослужбовці не мають де залишити дитину. Тут важливим є ставлення командира, адже хтось опікується проблемами своїх підлеглих та допомагає їх вирішувати, а хтось ні. І на законодавчому рівні це питання ніяк не врегульовано.

В арміях деяких країн Північноатлантичного Альянсу питання материнства регулюється досі жорстко, як на наш погляд. Наприклад, в США, коли жінка підписує контракт про проходження військової служби, в ньому чітко визначено, що вона не має права одружуватися, вагітніти й народжувати дитину впродовж певного періоду, на який підписує контракт. Але насправді визнаний лідер демократичного світу – США стає прикладом для наслідування в цьому питанні. Тим паче, що проходження військової служби в цій країні є добровільною справою. В кожного є вибір погоджуватися чи не погоджуватися на такі умови: якщо такі вимоги не підходять людині, вона не підписує контракт [97]. І такий підхід, на нашу думку, є з боку держави правильним та аргументованим, адже з бюджету виділяється значний за розмірами ресурс на відбір та підготовку людини в погонах. Тому звідси стає зрозумілим, що вона для країни є надзвичайно важливою не тільки з кількісної, але й з фінансово-ресурсної точки зору, адже річна вартість підготовки та утримання кваліфікованого військовослужбовця у Сполучених Штатах становить приблизно 500 тисяч доларів. І держава не може дозволити собі відпустити такого професіонала надовго, наприклад, і бути впевненим, що через два-три роки після народження дитини, у цього спеціаліста залишиться потрібна готовність та вмотивованість до військової служби. Водночас потрібно зазначити, що в збройних силах США існують спеціальні дитячі заклади в пунктах постійної дислокації із відповідним ступенем

турботи, де жінка, яка проходить військову службу, може залишити дитину через два тижні після її народження [86].

В Німеччині існує своя система, більш лояльна. Компанія «Вагітність в Бундесвері» націлена не лише на жінок-військовослужбовців, а й на найманих робітниць. Для авторів цієї ініціативи важливо, щоб вагітних не вважали хворими чи недієздатними особами, компанія повинна гарантувати захист жінок, виключаючи надмірну опіку. А для тих жінок, діти яких вже підросли, в багатьох німецьких казармах існують кімнати матері та дитини, де їх можна залишити. Серед нововведень в німецькій армії – скасування дисциплінарних стягнень за романтичні відносини між співслужбовцями. Новою тенденцією для Німеччини є участь жіночого контингенту у миротворчих операціях ООН [25].

Ще однією проблемою, яка потребує вирішення – це участь жінок у миротворчих операціях. У міжнародних миротворчих операціях з 1992 року взяли участь 42 військовослужбовці-жінки: 5 офіцерів, 2 прапорщики та 35 сержантів і солдатів за контрактом [88]. На даний час у складі українських миротворчих контингентів жінок немає. В оборонному відомстві забезпечено відповідність системи підготовки та направлення військовослужбовців ЗС України для участі в міжнародних операціях з підтримання миру та безпеки міжнародним вимогам. Участь жінок-військовослужбовців у цих операціях чинним законодавством не обмежена. Все залежить від рівня мовної та фахової підготовки, а також відповідності освітньо-кваліфікаційним вимогам до кожної окремої посади у складі міжнародної місії. Але частка жінок, яка приймає участь у миротворчих операціях все ще надто мала.

Характер ведення бойових дій зазнав великих змін. Збройні сили в різних контекстах залучені до комплексних операцій із підтримання миру та відбудови, які вимагають навичок, таких як спілкування, надання допомоги та співробітництво з цивільними. Різноманітність складу збройних сил та стратегія досягнення гендерної рівності під час операцій надає змогу сектору оборони краще виконувати нові завдання, що ставляться перед ним.

Жіночий військовий персонал потрібен для здійснення персонального огляду жінок на контрольно-пропускних пунктах, в аеропортах тощо. Місцеві чоловіки та жінки переважно вважають жінок-миротворців більш чуйними, ніж чоловіків-миротворців, жінки-миротворці здатні швидше отримати інформацію від місцевих жінок, яка може слугувати цінними розвідданими, жінки та чоловіки, які стали жертвами сексуального насильства, більш схильні до того, щоб розповісти про це саме жінкам-миротворцям, жінки-миротворці слугують позитивним прикладом для місцевих жінок приєднуватися до збройних сил і сил безпеки [91].

Прийняття Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 2000 року спонукало міжнародну спільноту привернути увагу до питань жінок та дівчат, винести гендерні питання на перший план. Документ включає рекомендації для держав-членів з дотримання гендерної рівності та збільшення залучення жінок до вирішення питань щодо подолання наслідків збройних конфліктів. Гендерний компонент повинен бути включений до всіх питань. Участь жінок у миротворчих операціях у складі «блакитних касок» та їх пряме включення до процесу складання угод, підписання та розроблення додаткових рекомендацій демонструє, що встановлений мир у такому разі є більш стабільним і довготривалим. Якщо жінки беруть участь у переговорах, прийняття рішень відбувається частіше. Участь жінок на 20% підвищує вірогідність того, що мирна угода буде дотримуватися не менше двох років, а вірогідність того, що мирна угода буде дотримуватися не менше 15 років підвищується на 35%. Присутність жінок на всіх рівнях в якості миротворчого контингенту допомагає побудувати відносини довіри між суб'єктами конфлікту. Збереження пропорційності на національному рівні впливає на перебіг процесу миробудування. Стратегія ООН з миробудування на 2020- 2024 роки передбачає збільшення кількості жінок в якості повноцінних суб'єктів процесу не лише на міжнародному, а й на національному та регіональному рівнях. Сприйняття жінки в політиці миробудування межує з проявом дискримінації та сексизмом. Аналізуючи вклад жінок, певний акцент робиться на тому, що

для жінок більш природно виступати на боці миру, а не війни. Серед допоміжних факторів виокремлюється наявність родини та психологічна схильність до співпереживання. Проблемою є традиція пов'язувати позитивні результати участі жінок у процесі миробудування з психологічними або соціальними чинниками [19].

За даними ООН, сьогодні в лавах миротворців, які налічують приблизно 125 тисяч осіб, жінки становлять 3% військовослужбовців і 10% поліцейських. Водночас організація заохочує і пропагує прагнення до більш активного залучення жінок для служби в армійських і поліцейських контингентах, а відповідальність за практичний аспект реалізації цієї політики поклала на держави-члени.

Постійною проблемою не тільки для збройних сил України, але і для армій країн Північноатлантичного Альянсу є сексуальне насильство. «Сексуальне домагання – будь-яке небажане залицяння, прохання про сексуальні послуги або інша словесна чи фізична поведінка сексуального характеру». Сексуальні домагання можуть включати: «вимоги (прямі або непрямі прохання) сексуальних послуг в обмін на сприяння; використання грубих або непристойних висловів чи жестів; навмисний і небажаний фізичний контакт, зокрема доторки та обмацування, або небажану фізичну близькість; коментарі (усні чи письмові), жести чи фізичні дії, що сприймаються як такі, що викликають приниження чи збентеження» [102].

НАТО намагається постійно підтримувати міжнародні зусилля щодо попередження і реагування на випадки сексуального насильства, пов'язаного із конфліктами. В місіях і операціях, які проводили НАТО в Афганістані і Іраку підготовка військовослужбовців ще більше допомагає підвищити обізнаність, встановлення і доповіді про випадки сексуального насильства під час конфліктів. У 2015 році Північноатлантичний Альянс розробив розпорядження та директиви щодо дій, які персонал НАТО може реалізувати задля припинення або запобігання таким випадкам, в тому числі в тісній співпраці з учасниками міжнародних організацій та місцевим населенням,

такими як, наприклад, ООН [108]. Інтегруючи жінок у сектор безпеки та оборони, найкращі армії світу пройшли довгий шлях вироблення політики гендерної рівності у збройних силах і протидії сексуальним домаганням. Починався такий шлях, зазвичай, із вивчення й аналізу проблематики. Згідно з даними анонімного опитування серед тих, хто проходить чи проходив службу майже 70 % опитаних постраждали або стали свідками сексуальних неправомірних дій в армії. Це питання стоїть на порядку денному в багатьох арміях світу. У 2013 році Пентагон оприлюднив звіт, в якому зазначалося, що у 2012 році у збройних силах США сталося 26 тисяч підтверджених випадків сексуального насилля, у тому числі зґвалтувань. Документальний фільм зображував американську армію як місце, що кишить сексуальними насильниками. Звіт Пентагону розповів про те, що відсоток небажаного сексуального контакту в армії США виріс на 35%. Тоді сенаторка Кірстен Джиллібранд запропонувала прийняти закон, який надасть можливість незалежним військовим прокурорам контролювати справи про сексуальні домагання. Досвідом такого законодавства стала ізраїльська армія, де обов'язкову військову службу проходять і чоловіки, і жінки. Але начальник штабу армії США генерал Реймонд Одієрно вказав на те, що таке вирішення проблеми може підірвати армійську дисципліну. Цей нормативно-правовий акт так і не був навіть зареєстрований. Натомість керівництво країни внесло певні зміни до діючого законодавства, але право вирішувати ці питання традиційно так і залишилось в руках безпосередніх начальників та командирів, а роль керівництва частин та підрозділів в розгляді справ про сексуальні домагання залишилась колишньою [69]. У 2018 році 64 % опитаних військовослужбовців заявили, що піддавалися переслідуванням за повідомлення про насильство.

У червні 2020 року стався випадок, який змусив заговорити про сексуальні домагання в армії з новою силою. Приводом до цього стало вбивство двадцятирічної жінки-військовослужбовця Ванесси Гіллен. Чимало жінок тоді заявило про те, що піддавалися сексуальному насильству під час

проходження військової служби. Деякі навіть скаржилися, але керівництво не приділяло цьому увагу. А за оголошення цієї проблеми погрожувало звільненням або закриттям військової кар'єри [52].

Насправді, жертвами сексуального насилля стають не тільки жінки, а й чоловіки. За даними Міністерства оборони США у 2014 році жертвами насильства стали 10600 чоловіків та 9600 жінок. При цьому, за оцінками спеціалістів, 38% жінок повідомляють про подібні випадки і лише 10% чоловіків. Адже чоловікам про це не прийнято говорити. В Міністерстві закликають розповідати про всі випадки насильства, скаржитися на кривдників, не побоюючись розголошення та проблем на службі. Адже, як зазначив тодішній директор служби в відвернення сексуальних злочинів у ВПС Марк Рамси, що до того часу, доки число таких інцидентів не зменшиться до одного випадку на рік, ця проблема буде існувати, а боротися з нею буде ставати важче [77].

За даними Управління по запобіганню і реагуванню на сексуальні домагання при Міністерстві оборони, третина військовослужбовців в Сполучених Штатах Америки звертається із скаргами про сексуальні домагання. У 2019 році 6236 осіб, що проходять дійсну військову службу, подали заяви про такі випадки.

В Нідерландах для виявлення винних у сексуальних домаганнях працюють конфіденційні офіцери, до яких можуть звернутися, як сам постраждалий, так і свідки події. Таким чином є можливість попередження та реакції на випадки сексуального насилля у конфіденційному режимі. Ця посадова особа має право приймати рішення за кожним інцидентом без оголошення прізвища потерпілого.

В Канаді вже п'ять років діє система реагування на сексуальне насильство – операція «Чесць». У 2014 році в декількох національних відомих ЗМІ були вказані імена осіб, які постраждали від сексуальних домагань в збройних силах Канади. Ці люди описали свій досвід і як він вплинув на їх професійне та особисте життя. Через кілька днів після публікації тодішній

начальник штабу оборони генерал Том Лоусон анонсував незалежну перевірку, яка була проведена Зовнішнім контрольним органом – колишньою суддею Верховного суду – Марі Дешам. Ціллю перевірки був аналіз політики на робочих місцях та участі керівництва у проблемах військовослужбовців.

Місія цієї операції полягає в гарантуванні, що сексуальні проступки ніколи не будуть зменшуватися, ігноруватися чи виправдовуватися, а також в тому, що канадська армія створює інклюзивне та поважливе робоче середовище, яка втілює етичні принципи та основні цінності професії військового. У листопаді 2018 року генеральний аудитор Канади оприлюднив звіт про зусилля збройних сил Канади щодо подолання сексуальних порушень, щоб визначити напрямки для вдосконалення та допомогти впевнитися, що організація іде до досягнення своїх цілей.

У звіті затверджено, що за допомогою операції «Честь» збройні сили Канади досягли певного важливого процесу, але ще багато чого потрібно зробити.

Операція «Честь» залишається найвищим інституційним пріоритетом канадських збройних сил. Початкова реакція перетворилася на стійкий інституційний підхід, орієнтований на виховання культури, де до всіх ставляться гідно та з повагою [107].

Сексуальні домагання залишається однією з невирішених проблем і німецької армії. Згідно проведених у 2018 році досліджень Центром військової історії та соціальних наук бундесверу, більше 50 % жінок-військовослужбовців ставали жертвами сексуального насилля в тій чи іншій формі. Наприклад, кожна друга жінка чула в свою адресу принижуючі жарти (нажаль, в нашій армії багато чоловіків не вважає такі випадки сексуальним домаганням), а кожній четвертій – товариші по службі демонстрували порнографічні знімки. Жертвами насилля ставали 3% військовослужбовців, в той час як за даними схожого дослідження, проведеного у 2005-2008 роках, цей показник становив 5%, тобто тенденція таких випадків знизилася, але все ще вони мають місце в збройних силах Німеччини.

Збройний конфлікт на сході України послугував стимулом конструктивних змін у нашій армії. За час протистояння істотно змінилося ставлення до жінок у військовій сфері, дівчата отримали право офіційно займати так звані «бойові» посади, просуватися кар'єрними сходами. Попри це, сексуальні домагання – досі тема, яка знаходиться під забороною в секторі безпеки та оборони в цілому. До того ж, страждають від цієї проблеми як жінки, так і чоловіки.

Попри розширення доступу жінок до військової служби, проблема сексуальних домагань та особистої безпеки жінок в армії досі залишається не вирішеною. Іще 2010 року Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗСУ підтвердив, що кожна десята жінка стикалася із сексуальним домаганням в армії. І це при тому, що на той час жінок в збройних силах було значно менше. Утім з того часу збройними силами не було проведено нових досліджень на офіційному рівні. Проєкт «Невидимий батальйон», який вивчає проблематику захисту прав жінок-військовослужбовців та ветеранок наразі ґрунтовно досліджує дану тему. Справи про сексуальні домагання в армії розслідуються не ефективно, не доходять до суду, а кривдники залишаються не покараними. Через страх бути осудженими суспільством (бо у більшості випадків сексуальних домагань суспільство звинувачує саму жінку) і зневіру в результативну роботу правоохоронних органів постраждалі не заявляють про ці злочини в поліцію [81].

Мета кампанії «Невидимий Батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні» – вивчити та проаналізувати проблематику сексуальних домагань і запропонувати дієві рішення для покращення цієї ситуації у секторі безпеки та оборони, спираючись на досвід країн НАТО та партнерів, допомогти українській армії впровадити загальносвітові стандарти безпеки і протидії сексуальним домаганням. Таким чином учасники цього проєкту намагаються зробити військову службу в Україні більш професійною, престижною та безпечною і для чоловіків, і для жінок. Дана кампанія актуальна в межах виконання міжнародних зобов'язань України,

зокрема, реалізації вимог програми ООН «Жінки, мир, безпека», новий план дій до якого зараз перебуває в розробці [81].

Дослідження «Невидимого батальйону» ґрунтується не тільки на аналізі міжнародного досвіду та впровадження його в українські реалії, контент-аналізі ЗМІ, але й на обговоренні цієї проблеми з військовими, експертами та анонімному онлайн-опитуванні осіб, які проходили військову службу в армії. Дослідниці Тамара Марценюк та Анна Квіт озвучили цифри та дані дослідження. Вони звернулись до осіб, які приймали в ньому участь із запитанням, чи є серед їхніх знайомих бодай одна людина, яка зазнала сексуальних домагань на робочому місці. Ствердно відповіли 5,5% опитуваних українців. Щодо таких випадків у збройних силах, то 3,9% опитуваних вважають, що такого у нас не трапляється, однак 20 % вважають, що проблема дискримінації замовчується в українській армії. 56 % респондентів підкреслюють важливість оголошення випадків домагань і дискримінації. В опитуванні приблизно п'ята частина учасників утримувалася від відповіді на важливі питання, а це означає, що у суспільстві мало обговорення та інформації.

Щодо анонімної опитування, то серед учасників дослідження переважною кількістю були жінки у віці старше 30 років, які на момент заповнення анкети проходили дійсну військову службу. Дослідниці підкреслюють, що ця частина досліджень не дає характеристику збройним силам, але анкета допомагає визначити, з які саме прояви дискримінації і насильства відчували на собі військовослужбовці, і яка була на них реакція в них самих та керівництва, якщо воно дізнавалось про такі інциденти. Так, 36% опитуваних написали у відповідях, що переживали домагання кілька разів за період проходження служби, а 10% – відчували їх постійно. Дискримінації за ознакою статі зазнавали 16% постійно, 16% ніколи, 27% – часто. З тих, кому довелося відчути на собі прояви дискримінації за ознакою статі у вигляді зневажливих коментарів на свій бік сексистського характеру були 82% жінок і 17% чоловіків. У відповідь на запитання, хто був кривдником, у 41%

випадків – безпосереднє керівництво, 38% вищі за військовим званням чи посадою, але не керівники, 30% – колеги рівні за рангом. Жоден із потерпілих не звертався до правоохоронних органів. Наслідками таких проявів стали: звільнення з військової служби, зниження бажання продовжувати службу та будувати військову кар'єру, зміни у спілкуванні із товаришами по службі та начальниками. Звернення до діючої «гарячої лінії» Міністерства оборони України, нажаль, не є анонімними. Тобто якщо написати до неї скаргу, то дані заявника і подробиці події передають вашому керівництву, яке, зазвичай, не є нейтральним у даній ситуації [43]. Та і розбиратися зі скаргою, скоріше за все, будуть ті люди, які і скоїли злочин, тобто зацікавлених у замовчуванні проблеми.

За неофіційними даними Міністерства оборони, протягом року на «Урядову гарячу лінію» надходить одне-два повідомлення про домагання чи сексуальне насилля. Офіційну статистику з цього питання керівництво збройних сил не веде [68].

На кінець 2019 року до судового розгляду було прийнято п'ять проваджень щодо сексуальних злочинів у лавах збройних сил. Наскільки нам відомо, дотепер за жодним з них не було винесено обвинувального вироку. Наприклад, справа Валерії Сікал, яка півтора року назад заявила про сексуальні домагання з боку безпосереднього командира досі не направлено до суду, а обвинувачуваного перевели на службу до Києва, тобто підвищили.

В добровольчих батальйонах поскаржитися простіше, адже керівництво доступніше, а от у ЗСУ ситуація важча. Сексуальне насилля в армії – виняткова подія, це стається не кожного дня. По-перше, здебільшого командири не хочуть, щоб факти сексуального домагання чи насилля виходили на широкий загал, і вважають це спотворенням іміджу підрозділу. По-друге, часто кривдник – військовий, вищий за статусом, і потерпілі не знають, до кого звертатися. Є запитання й до «гарячої лінії» Міністерства оборони, наскільки якісно вона працює. Оскільки «гаряча лінія» не анонімна, існує загроза, що на заявника може чинитися тиск.

Однією з останніх гучних справ про сексуальне домагання стала справа Олександра Криворучка, військового комісара Чернігівського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки. Його підлегла, підполковник збройних сил України Ольга Деркач звернулась до поліції із заявою про сексуальне домагання з боку командира, а 1 січня 2020 року було відкрито кримінальне провадження за статтею «Примушування особи без її добровільної згоди до здійснення акту сексуального характеру з іншою особою». Її санкція передбачає штраф або арешт на строк до 6 місяців [28].

Якщо в арміях країн Північноатлантичного Альянсу піднімаються питання сексуального насильства над чоловіками, то в українській армії чомусь робиться акцент лише на насильство над жінками. Насправді, ми не знайшли підтверджених випадків подібних інцидентів, але це не означає, що їх немає. Просто чоловіки про таке ніколи не говорять, тим паче не скаржаться на Урядову гарячу лінію. Але у приватних розмовах з військовослужбовцями деякі зізнаються, що ставали жертвами сексуального насильства або були свідками. Але, знову ж таки, все це неофіційна інформація.

Ми вже згадували у даній роботі, що законодавство з питань безпеки та оборони є дискримінаційним не тільки для жінок, але і для чоловіків. Одним з моментів дискримінації чоловіків за ознакою статі є покарання. Покарання за кримінальне правопорушення військовослужбовців теж відрізняється, залежно від того, чоловік це чи жінка. Жінки-військовослужбовці не відбувають покарання за військові злочини в дисциплінарному батальйоні, а за адміністративні – на гауптвахті, на відміну від чоловіків. На наш погляд, це недопустимо, адже поряд з правами жінка повинна нести і відповідальність за свої дії або бездіяльність нарівні з чоловіками. Військовослужбовці-жінки можуть бути направлені на гауптвахту виключно у випадку їх затримання Військовою службою правопорядку збройних сил України. Порядок конвоювання військовослужбовців до гауптвахти також містить декілька

дискримінаційних норм. Так, наприклад, для супроводу жінок-військовослужбовців призначається конвой з числа військовослужбовців-жінок без врахування їх військових звань, на відміну від військовослужбовців-чоловіків, конвоювання яких здійснюється виключно рівними їм за військовим званням. Наприклад, жінку офіцера можуть конвоювати навіть солдати, що принижує її гідність. У разі втечі жінок-військовослужбовців, застосування зброї під час їх затримання категорично заборонено, на відміну від методів припинення втечі військовослужбовців-чоловіків [70]. Отже, якщо наближувати законодавство до стандартів НАТО, де накази, директиви і нормативи є однаковими до виконання як для чоловіків, так і для жінок, питання щодо дискримінації в українській армії треба також вирішувати обоюдно. Нерівність обов'язків можна побачити і у несенні чергувань. У статті 269 Статуту Внутрішньої служби збройних сил України зазначено, що жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, тобто черговим – не можна, в цей наряд можуть заступати лише чоловіки. На наш погляд, ця норма також повинна бути скасована [82].

Насправді, існує ще багато проблем з впровадження гендерної рівності в секторі безпеки оборони. Вищенаведений далеко неповний перелік проблем, які існують з цього питання не тільки у вітчизняних збройних силах, але і в арміях країн-членів Альянсу свідчать про необхідність здійснення дієвих заходів в напрямку досягнення гендерної рівності в секторі оборони для комфортного перебування в ньому військовослужбовців.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

В даному розділі були вивчені проблеми стосовно досягнення гендерної рівності в збройних силах країн-членів Північноатлантичного Альянсу та України та проведено порівняльну характеристику реалізації гендерної політики в арміях країн-членів НАТО та українській армії. Визначено, що збройні сили мають як спільні проблеми, так і різні.

Країни, які мають давню історію інтеграції жінок до армії, використовують досвід одна одної для збереження кадрового потенціалу та найбільш ефективні методи залучення жінок на військову службу з врахуванням їх фізіологічних та морально-психологічних особливостей, соціальних потреб. Цим шляхом рухається і наша країна. Ми активно впроваджуємо досвід країн-членів НАТО для досягнення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони. З порівняльного аналізу країн-членів НАТО та України ми побачили, що не всі країни Альянсу впроваджують принципи гендерної рівності в армії. Є такі, де залишаються певні перешкоди для проходження жінками військової служби. Але наша країна орієнтується на ті держави, які проводять активну гендерну політику.

Сектор безпеки і оборони як країн-членів Альянсу, та і України має ще багато проблем у впровадженні гендерної рівності, які потребують вирішення, проте вже сьогодні є певні тенденції, які дають підстави для реального прогресу. Так, ми побачили, що невирішеними проблемами у арміях країн світу залишається сексуальне домагання, питання освіти жінок, безпосередньої участі у бойових діях, кар'єрного зростання, захисту материнства і дитинства, надання відпусток тощо. На наш погляд, вже є значним прогресом, що наявні проблеми не замовчуються, а деякі набувають широкого розголосу. На думку автора, однією з найважливіших проблем саме української армії є гендерні стереотипи та неприйняття керівництвом, в переважній кількості чоловіками, жінок, як військовослужбовців.

Північноатлантичний Альянс, частиною якого прагне стати Україна – це світогляд і демократичні цінності, засновані на верховенстві права та правах людини. Саме ці загальні європейські цінності мають бути покладені в основу системи освіти та формуванні гендерної культури, особливо в секторі безпеки та оборони. Тому вирішення проблем, які на сьогодні існують в арміях та представленість жінок у військовому керівництві, що традиційно вважається виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою розвитку України та збалансованості у прийнятті державних рішень.

ВИСНОВКИ

Проблема гендерної рівності є актуальною проблемою сучасного світового суспільства, а особливо для українського, адже наша країна прагне до європейської та євроатлантичної інтеграції, тому активно впроваджує зміни та вирішує гендерні проблеми в цілому та в секторі безпеки та оборони зокрема, залучує жінок до проходження військової служби.

В даній роботі були визначені теоретико-методологічні засади дослідження гендерної політики, проаналізовано категоріально-понятійний апарат, надано визначення таким поняттям як «гендер», «гендерна рівність», «сексуальні домагання», «гендерна політика», визначено відмінність між поняттями «гендер» і «стать».

Для виконання мети та завдань даного дослідження здійснено аналіз джерел та літератури, використано широкий спектр загальнонаукових та спеціальних методів пізнання та дослідження.

Досліджено гендерну політику в збройних силах України. Для реалізації цього завдання вивчено міжнародну та українську нормативно-правову базу, проведено їх порівняльний аналіз в ході якого визначено, що міжнародна нормативно-правова база формувалась багато років, українська ж – сформована на її основі та обумовлена принципами, які покладені в основу фундаментальних документів щодо покращення становища жінок в цілому та у секторі безпеки та оборони. Зокрема, це резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», в якій визначається роль і місце жінок у досягненні миру та безпеки. Не дивлячись на те, що Україна підписала та ратифікувала майже всі міжнародні документи стосовно гендерної рівності, реальний прогрес у її впровадженні почався лише у 2014 році. Разом з тим, потрібно зазначити, що Україна підписала у 2011 році, але на даний час не ратифікувала Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, більш відому як

Стамбульська Конвенція. Саме тому в національному законодавстві відсутні такі поняття як «гендер» та «гендерна ідентичність». Автор дійшов висновку, що не дивлячись на всі зусилля керівництва нашої країни, нажаль, багато нормативно-правових документів національної нормативно-правової бази залишається лише на папері, вони не реалізуються належним чином.

У даному дослідженні було здійснено аналіз стану впровадження гендерної політики в збройних силах України та країнах-членах Північноатлантичного альянсу, вивчено її особливості за час проведення Антитерористичної операції та Операції об'єднаних сил на сході нашої країни. Проведено порівняльну характеристику гендерної політики збройних сил України та збройних сил країн-членів НАТО, з'ясовано, які проблеми з інтеграції жінок до сектору безпеки та оборони існують в Україні та країнах-членах Північноатлантичного Альянсу, розглянуто шляхи їх вирішення в нашій країні та за кордоном, запропонувати перспективи запозичення досвіду НАТО у впровадженні гендерної рівності у збройних силах України.

Визначено, що НАТО та Україна мають як спільні проблеми з впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони, так і відмінні. Є питання, які країни-члени Альянсу вже подолали, і Україна активно запозичує їхній досвід. Також, здійснено аналіз інтеграції жінок до сектору безпеки та оборони в країнах-членах Північноатлантичного Альянсу, з'ясовано, що для досягнення реального прогресу в цьому питанні країни НАТО пройшли довгий шлях та вирішили багато проблем, які на шляху керівництва української армії постали лише з початком збройної агресії Російської Федерації проти нашої країни. Разом з тим визначено, що гендерна політика в збройних силах країн-членів НАТО залежить від національних звичаїв та традицій.

У підсумку потрібно зазначити, що поняття «гендер» сьогодні є актуальним, передумовами його становлення вважається не тільки більш активна участь жінок у соціальному, економічному та політичному житті суспільства, але й зміна традиційних ролей жінок та чоловіків у всіх сферах

життєдіяльності людства. Так, за результатами дослідження доведено, що гендерна політика Північноатлантичного Альянсу є необхідною частиною у процесі миробудування у світі, тож її впровадження в сектор безпеки та оборони всіх країн, зокрема в збройні сили, є обов'язковою умовою для розвитку суспільства.

Підсумовуючи, спираючись на результати даного дослідження можна запропонувати такі перспективи впровадження гендерного підходу в діяльність збройних сил України:

1. Введення обов'язкового гендерного аудиту в збройних силах України, проведеного незалежними організаціями за державний кошт.

2. Запровадження гендерно-чутливого аспекту до діяльності збройних сил шляхом введення посади штатного радника з гендерних питань по всій вертикалі управління.

3. Створення дієвого механізму подання скарг та звернень на протиправні дії, введення підрозділу з широкими повноваженнями для проведення розслідувань, без залучення штатних начальників, які в багатьох випадках самі є кривдниками.

4. Розробити дієвий механізм реагування на випадки дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань на робочому місці та створити контроль за виконанням рішень про покарання винних.

5. Запровадити обов'язковий курс з гендерної етики у вищих військових навчальних закладах та проведення обов'язкових занять з особовим складом всіх частин та підрозділів.

6. Опрацювати введення системи моніторингу інтеграції комплексного гендерного підходу у внутрішню політику збройних сил України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Айвазова С.Г. Гендерные исследования современных политических процессов в России. *Женщина в российском обществе*. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-issledovaniya-sovremennyh-politicheskikh-protsesov-v-rossii> (дата звернення: 05.06.2021).
2. Айвазова С.Г. Модернизация как контекст гендерного равноправия. *Модернизация и политика в XXI веке* [отв. ред. Ю.С. Оганисян]; Ин-т социологии РАН. Москва: РОССПЕН, 2011. 325 с.
3. Армія сучасної держави: гендерний вимір. Ю. Тяпкіна URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/politology/article/view/2152> (дата звернення: 28.05.2021)
4. Арахамія пояснив, чому Верещук не очолила Міноборони: «Жінка-міністр не буде прийнята суспільством» URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/politics/chomu-vereshchuk-ne-ocholila-minoboroni-royasnennya-arahamiji-novini-ukrajini-50193964.html> (дата звернення: 05.11.2021).
5. Аристотель. Политика. Соч.: в 4 т. Т.4. Москва, 1983. 383 с.
6. Бадентер Е. Слова чоловіків (1790 - 1793). Київ: Альтерпрес, 2006. 400 с.
7. Бастік М. Посібник щодо самооцінки з гендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Gender-self_assessment-guide-Russian.pdf (дата звернення: 06.08.2021).
8. Блага А., Козін Д., Левченко К., Мартиненко О., Шейко Р. / за ред. К. Левченко, С. Павлиш. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми. Київ, 2009. URL: file:///Users/olga/Downloads/052_Problema_gendernogo_paritetu_v_organah

- [vnutr shn h sprav Ukra ni. Sots al niy anal z problemi 2009 .pdf](#) (дата звернення: 22.08.2021).
9. Блохина Н. А. Понятіе гендера: становлення, основні концепції і представлення URL: <http://www.gender-cent.ryazan.ru/blohina.htm> (дата звернення: 12.02.2021).
 10. Брайсон В. Политическая теория феминизма. Москва: Идея-прес, 2001. 301 с.
 11. Валасек К. Гендер та реформування сектору безпеки. URL: <https://www.osce.org/ru/odihr/75278?download=true> (дата звернення: 08.09.2021).
 12. Введение в гендерные исследования. Ч. I: Учебное пособие. [Под ред. И. А. Жеребкиной]. Ч.1. Харьков: Харьковский центр гендерных исследований, 2001. 708 с.
 13. Власова Т.И. Формирование гендерных стереотипов в западноевропейской философии [Монографія]. Київ: Генеза, 2006. 296 с.
 14. Воронина О. А. Глоссарий. Московский центр гендерных исследований. URL: <http://www.gender.ru/russian/glossary/#H0701> (дата звернення: 15.08.2021).
 15. Гендерное равенство / неравенство. URL: <http://www.hyno.ru/tom3/625.html> (дата звернення: 12.09.2021)
 16. Гербут Надія. Теоретико-методологічні засади гендерних досліджень. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України*. 2012. Випуск 1 (57) С. 344-361.
 17. Головнокомандувач взяв участь у Конференції з гендерної освіти у секторі безпеки і оборони URL:<https://www.facebook.com/CinCAFU/photos/a.123830639869329/159115933007466/> (дата звернення: 05.11.2021).
 18. Грицай І.О. Інтеграція принципу гендерної рівності у збройних силах України як стратегія розвитку оборонного сектору. *Право і суспільство*. 2018. Випуск 4. С. 27-31.

19. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика [Монографія]. Київ: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.
20. Грицай І.О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Випуск 5. С. 3-8.
21. Гендер, рівноправ'я й переваги. Скільки в ЗСУ жінок та чому їм легше. URL: <https://www.mil.gov.ua/ministry/zmi-pro-nas/2019/02/15/gender-rivnopravya-j-perevagi-skilki-v-zsu-zhinok-ta-chomu-im-legshe/> (Дата звернення: 21.04.2021)
22. 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.
23. Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Постанова Кабінету Міністрів від 27.12.2006 № 1834. *Офіційний вісник України*. 2007. 19 січня. № 1. 91 с.
24. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Постанова Міністрів України від 09 жовтня 2020 р. № 930. *Урядовий кур'єр*. 2020. 02 жовтня. № 200.
25. Женское лицо бундесвера: 15 лет в едином строю. URL: <https://germania-online.diplo.de> (дата звернення: 24.02.2021).
26. Женщины в латвийской армии подают пример союзникам по НАТО генерал Калниньш URL: <https://rus.lsm.lv/statja/novosti/obschestvo/jenschini-v-latviyskoy-armii-podayut-primer-soyuznikam-po-nato-general-kalninsh.a324664/> (дата звернення: 05.07.2021).
27. Женщины на войне: сражаются на передовой URL: https://www.bbc.com/russian/international/2015/12/151209_women_in_army_perasso (дата звернення: 24.06.2021)

28. Жінка-офіцер заявила про сексуальні домагання
URL:<https://www.ukrmilitary.com/2021/01/sexual.html> (дата звернення: 24.02.2021).
29. Жінки в армії: чи справді Україна зрівнялася з НАТО. URL:
<http://pivnich.org.ua/483-zhuki-v-armiyi-chi-spravd-ukrayina-zrvnyalasya-z-nato.html> (дата звернення: 24.02.2021).
30. Жінки, мир, безпека: інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони та Генерального штабу України. URL:
http://womenua.today/UWC-library/unwomen/47-UN_Women_WPS_MoD_Guide_UKR.pdf (дата звернення: 12.03.2021).
31. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. URL:
<https://www.genderculturecentre.org/wp-content/uploads/2018/04/ZHINKI.-MIR.-BEZPEKA.-Informaciyno-navchalniy-posibnik-dlya-fakhivciv-sektoru-bezpeki.pdf> (дата звернення: 12.03.2021).
32. Журавель Т. В., Кочемировська О. О., Пуха К. В., Янковець В. В. Протидія домашньому та гендерно зумовленому насильству й добробут громад. Метод. посіб. / за заг. ред. Кочемировська О.О. Київ: ФОП Клименко, 2020. 64 с.
33. Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок URL: <https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97-%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%82%D1%83-%D0%9E%D0%9E%D0%9D.pdf> (дата звернення: 23.02.2021).
34. Заключний звіт Групи спеціалістів з комплексного гендерного підходу Ради Європи 1998 року <https://www.genderculturecentre.org> (дата звернення 05.11.2021).

35. Закон про гендерну рівність чоловіків та жінок у Збройних силах України
URL:
http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3856:zakon-pro-gendernu-rivnist-cholovikiv-ta-zhinok-u-zbrojnikh-silakh-ukrajini-2&catid=71&Itemid=382 (дата звернення: 24.02.2021).
36. Керролл С.Дж., Зерилли Л.М. Феминистские вызовы политической науке. *Общественные науки и современность*. 2001. № 6. С. 61-83.
37. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення: 24.02.2021).
38. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна. *Основи теорії гендеру*: Навчальний посібник / за ред. М.М. Скорик. Київ: «К.І.С.», 2004. С.10-30.
39. Министерство обороны Испании привлекает в свои ряды все больше женщин. URL : <https://espanarusa.com/ru/news/article/660833> (дата звернення: 10.07.2021).
40. Минобороны: в армии уже служат более 300 женщин, и мы рассчитываем, что их число будет расти URL: <https://rus.err.ee/1094117/minoborony-v-armii-uzhe-sluzhat-bolee-300-zhenwin-i-my-rasschityvaem-chto-ih-chislo-budet-rasti> (дата звернення: 08.05.2021).
41. Мілет Кейт. Сексуальна політика [Пер. з англ]. Київ: Основи, 1998. 619 с.
42. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 26.10.2021)
43. Невидимий батальйон 3.0. Сексуальні домагання у військовій сфері в Україні: соціологічне дослідження URL: <https://womo.ua/doslidzhennya->

- nevidimiy-batalyon-3-0-seksualni-domagannya-u-viyskoviy-sferi-v-ukrayini/
(дата звернення: 23.02.2021).
44. Нині у війську служить майже 30 тисяч жінок URL: <https://armyinform.com.ua> (дата звернення: 01.02.2021).
 45. Организация Объединенных Наций А/69/700. Генеральная Ассамблея. Последующие меры по итогам Саммита тысячелетия. Дорога к достойной жизни к 2030 году: искоренение нищеты, преобразование условий жизни всех людей и защита планеты. 4 декабря 2014. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/№14/670/03/PDF/№1467003.pdf?OpenElement> (дата звернення: 10.07.2021).
 46. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник [відп. ред. М. М. Скорик]. Київ: "К.І.С.", 2004. 536 с.
 47. Основи теорії гендеру: юридичні, політологічні, філософські, педагогічні, лінгвістичні та культурологічні засади. [Монографія]. Київ. «Хай-Тек Прес», 2018. 348 с.
 48. Пизанская К. Книга о «Граде Женском». Москва, 1991. 221 с.
 49. Плахотнік О. В. Філософсько-методологічні парадокси української гендерної політики URL: <http://www.krona.org.ua/uk/gender-expert-platform/publications> (дата звернення: 10.06.2021).
 50. Подсчитали, сколько женщин служит в латвийской армии URL: <https://bb.lv/statja/nasha-latvija/2021/03/26/podschitali-skolko-zhenshchin-sluzhit-v-latviyskoj-armii> (дата звернення: 30.07.2021).
 51. Положення про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету міністрів України від 07.06.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-%D0%BF> (дата звернення: 08.09.2021).
 52. Постоянные домогательства в армии США. Убийство американки Ванессы Гиллен вызвало волну шокирующих признаний URL: <https://360tv.ru/news/tekst/postojannye-domogatelstva-v-armii-ssha-ubijstvo->

[amerikanki-vanessy-gillen-vyzvalo-volnu-shokirujuschih-priznanij/](#) (дата звернення: 23.02.2021).

53. Пристрасті за гендером: що заважає Україні ратифікувати Стамбульську конвенцію URL: <https://www.dw.com/uk/%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%96-%D0%B7%D0%B0-%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BE%D0%BC-%D1%89%D0%BE-%D0%B7%D0%B0%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D1%94-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%84%D1%96%D0%BA%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%82%D0%B8-%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%8C%D0%BA%D1%83-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D1%8E/a-53523109> (дата звернення: 28.10.2021).
54. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> (дата звернення 05.11.2021).
55. 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 06.09.2018 № 2523-VIII. URL: [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19) (дата звернення: 25.07.2021).
56. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 25.07.2021).

57. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067- VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 28.07.2021).
58. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 28.07.2021).
59. 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 Міністра оборони України від 05.02.2020 року № 46. *Офіційний вісник України*. 2020. 06 березня. № 18. С. 135.
60. 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 9.01.2016 № 27. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0478-16> (дата звернення: 25.10.2021).
61. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну підготовку, можуть бути взяті на військовий облік. Постанова Кабінету Міністрів України від № 14.11.1994 року 711-94-п. *Офіційний вісник України*. 2008. 04 липня. № 46. С 78.
62. Про затвердження Положення про військовий (військово-морський) лицей. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. № 1087. *Офіційний вісник України*. 2003. 08 серпня. № 30. С. 68.
63. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18 груд. 1979 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 15.02.2021).

64. Про підвищення соціального статусу жінок в Україні Указ Президента України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text> (дата звернення: 15.02.2021).
65. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.91 № 2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (дата звернення 05.11.2021).
66. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. 02 жовтня. № 185.
67. Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. Указ Президента від 30.09.2019 р. № 722/219. *Урядовий кур'єр*. 2019. 02 жовтня. № 188.
68. Проблема сексуального насильства в армії обговорювалася в Сенаті. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/25008562.html> (дата звернення: 23.02.2020).
69. Проблема сексуального насильства в армії та її вирішення. URL: <https://sich-pravo.org> (дата звернення: 24.02.2021).
70. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. URL: <https://helsinki.org.ua/problemygendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko> (дата звернення: 26.02.2021)
71. Рівні права і можливості URL: wcu-network.org.ua (дата звернення: 18.06.2021).
72. «Річний звіт за 2014 р.» член Парламентського комітету з питань у сфері збройних сил, 2015 р. URL: <https://www.dw.com/uk/%D0%B1%D1%83%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%81%D0%B2%D0%B5%D1%80/t-18847488> (дата звернення: 24.02.2021).
73. Розумовська Ю.О., Константинова Ю.В. Гендерна політика в збройних силах: досвід НАТО для України. *Вісник МДУ. Серія: Історія. Політологія*. 2021. – у друці.

74. Розумовська Ю. О. Досвід НАТО у впровадженні гендерної рівності в збройних силах. *Дебют: Збірник тез доповідей студентів історичного факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2021.* / За заг. ред. к.політ.н., проф. М.В. Трофименко, д.е.н., проф. О.В. Булатової. Маріуполь, 2021. С. 92-94.
75. Розумовська Ю. О. Співробітництво України та НАТО у вирішенні проблеми гендерної рівності у Збройних силах України. *Тенденції розвитку сучасної системи міжнародних відносин та світового політичного процесу* : збірник матеріалів XI Всеукраїнської науково-практичної Інтернетконференції (28 травня 2021 р.) / Під заг. ред. М. В. Трофименка. Маріуполь : МДУ, 2021. С. 78-82.
76. Розширення можливостей жінок. Пекін 25+ URL: <https://kpi.ua/2019-kp31-3> (дата звернення: 22.02.2021).
77. Рус Еммікі. Інституційна культура. Як сприяти розвитку інклюзивної культури та протистояти застосуванню патріархальних норм у секторі безпеки та оборони URL: <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf> (дата звернення: 15.07.2021).
78. Сирота Н.М. Идеологии и идеологические течения: классическое наследие и современность. Санкт-Петербург: ИВСССР, Знание, 2009. 189 с.
79. Скотт Д. Роздуми про гендер і політику. *Гендерний підхід: історія, культура, суспільство* Львів: Інститут історичних досліджень Львівського національного університету імені Івана Франка, 2003. С. 231-237.
80. Словник гендерних термінів. / уклад. З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Ю. Чабаненко, 2016 URL:<http://a-z-gender.net/ua/%D2%91enderna-politika.html> (дата звернення: 03.04.2021).

81. *Старт соціологічного дослідження проблеми сексуальних домагань у військовій сфері в Україні* URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/63307/> (дата звернення: 23.02.2020)
82. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03. 1999 № 548-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14> (дата звернення: 15.03.2021).
83. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суд: Міжнародний документ від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення: 17.10.2021).
84. Сулова О., Інформаційно-консультативний жіночий центр. Жінки, мир, безпека: Інформаційно методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони і Генерального штабу України. URL: http://www.un.org.ua/images/documents/4461/UN_Women_WPS%20MoD%20Guide_UKR.pdf (дата звернення: 04.05.2021).
85. Тукаленко І.А. Лекція на тему: «Фемінізм як політичний рух та ідеологія». *Політологічний вісник*. 2013. Випуск 71. С. 563-580.
86. Уотсон К. Гендерні питання в секторі безпеки. *Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки»* Посібник 3. ДКЗС, Женева. 2020. 31 с.
87. Успенская В.И. Суфражизм в истории феминизма. *Женщины в социальной истории России*. Тверь, 1997. С. 70-80.
88. Фемінізація збройних сил. Ю.Калагін URL:http://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2006/10/7-12__no-5__vol-16__2006__UKR.pdf (дата звернення: 24.02.2021).
89. Фурман А.В., Надвична Т.Л. Основи гендерної рівності. *Гендерний розвиток у суспільстві: конспект лекцій*. Київ: ПЦ «Фоліант», 2005. 315 с.
90. Центр Десна: монолог сержанта. URL:<https://savelife.in.ua/tsentr-desna-monolog-serzhanta/> (дата звернення: 24.02.2021)

91. Частка військовослужбовців-жінок, які беруть участь у міжнародних миротворчих операціях, становить близько 6% URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/genderni-pitannya-u-sferi-bezpeki/chastka-vijskovosluzhbovcziv-zhinok-yaki-berut-uchast-u-mizhnarodnih-mirotvorchih-operacziyah-stanovit-blizko-6.html> (дата звернення: 22.02.2021)
92. 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. Київ, 2017. 257 с.
93. Чикалова И. Гендерная проблематика в политической теории. // Введение в гендерные исследования. Учебное пособие. Ч. I / под редакцией И. А. Жеребкиной. Харків: ХЦГИ, 2001 708 с.
94. Чикалова И. Женщины в политической теории: URL:<http://giacgender.narod.ru/n4t1.htm> (дата звернення: 18.03.2021).
95. Чухим Н. Візія жінки у західній філософській традиції (від античності до модерну). Київ: Київський інститут гендерних досліджень, 2006. 192 с.
96. Шведова Н. А. Развитие человеческого капитала и гендерное равенство: умная гендерная политика. *Женщина в российском обществе*. 2015. № 3–4. С. 18-22.
97. Якщо жінка прийшла до армії, то повинна прийняти і обов'язки. URL:<https://www.mil.gov.ua/ministry/zmi-pro-nas/2018/09/19/yakshho-zhinka-prijshla-do-armii-to-povinna-prijnyati-i-obovyazki-oficzer-gsh-zsu/> (дата звернення: 22.02.2021)
98. Ярош О. Методологічні підходи до гендерного аналізу політичної системи України URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npchdu/Politology/2010_118/118-25.pdf (дата звернення: 25.02.2021)
99. Ярская-Смирнова Е. Возникновение и развитие гендерных исследований в США и Западной Европе. *Введение в гендерные исследования*. Учебное пособие. Ч. I [под редакцией И. А. Жеребкиной] Харков: ХЦГИ, СПб.: Алетейя 2001. С. 142-145.

100. Concepts and definitions. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (дата звернення: 23.05.2021).
101. Denham T. Police Reform and Gender. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_2.pdf (дата звернення: 15.03.2019).
102. Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions, UN Doc. DPKO / CPD / DSHCPO / 2003/002, p. 3
103. Filmer R. Patriarchy and Other Political Works of Sir Robert Filmer. Ed.: P. Laslett, Oxford, 1949. 239 p.
104. Gender-specific Call of Duty: A Note on the Neglect of Conscription in Gender Equality Indices
URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10242694.2020.1844400>
(дата звернення: 28.02.2021)
105. Gordon J. Patriarchalism in Political Thought. New York: Basic Books Publishers, 1975. 329 p.
106. Integrating Gender in Security Sector Reform and Governance
URL: <http://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/SSRG-West-Africa-Toolkit-Tool-8-EN.pdf> (дата звернення: 05.08.2021)
107. Learn about sexual misconduct and how the Canadian Armed Forces URL: <https://www.canada.ca/en/department-national-defence/services/benefits-military/conflict-misconduct/operation-honour/about-operation-honour/the-path-to-dignity-and-respect.html> (дата звернення: 24.02.2021)
108. NATO, UN and Civil Society Discuss Combating Conflict-Related Sexual Violence URL: https://www.nato.int/cps/uk/natohq/news_176635.htm?selectedLocale=uk
(дата звернення: 23.02.2020)
109. NATO/EAPC Women, Peace and Security
URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf (дата звернення: 05.03.2021)

110. Resolution 1325 (2000). The Security Council on 31 October 2000 URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/1325\(2000\)](https://undocs.org/ru/S/RES/1325(2000)) (дата звернення: 23.05.2021)
111. Resolution 1820 (2008): the Security Council at its 5916th meeting, on 19 June 2008. URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/1820\(2008\)](https://undocs.org/ru/S/RES/1820(2008)) (дата звернення: 15.04.2021).
112. Resolution 1888 (2009): the Security Council at its 6195th meeting, on 30 September 2009 URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/1888\(2009\)](https://undocs.org/ru/S/RES/1888(2009)) (дата звернення: 15.04.2021).
113. Resolution 1889 (2009): the Security Council at its 6196th meeting, on 5 October 2009 URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/1889\(2009\)](https://undocs.org/ru/S/RES/1889(2009)) (дата звернення: 15.04.2021).
114. Resolution 1960 (2010): the Security Council at its 6453rd meeting, on 16 December 2010 URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/1960%20\(2010\)](https://undocs.org/ru/S/RES/1960%20(2010)) (дата звернення: 15.04.2021).
115. Resolution 2106 (2013): the Security Council at its 6984th meeting, on 24 June 2013. URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/2106%20\(2013\)](https://undocs.org/ru/S/RES/2106%20(2013)) (дата звернення: 15.04.2021).
116. Resolution 2122 (2013): the Security Council at its 7044th meeting, on 18 October 2013. URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/2122%20\(2013\)](https://undocs.org/ru/S/RES/2122%20(2013)) (дата звернення: 15.04.2021).
117. Resolution 2242 (2015): the Security Council at its 7533rd meeting, on 13 October 2015. URL: [https://undocs.org/ru/S/RES/2242\(2015\)](https://undocs.org/ru/S/RES/2242(2015)) (дата звернення: 15.04.2021).
118. Resolution 2467 (2019) Adopted by the Security Council at its 8514th meeting, on 23 April 2019 URL: [https://undocs.org/S/RES/2467\(2019\)](https://undocs.org/S/RES/2467(2019)) (дата звернення: 15.04.2021).
119. Resolution 2493 (2019) Adopted by the Security Council at its 8649th meeting, on 29 October 2019 [https://undocs.org/S/RES/2493\(2019\)](https://undocs.org/S/RES/2493(2019)) (дата звернення: 15.04.2021).

120. Sapiro V. *The Political Integration of Women: Roles, Socialization, and Politics Urbana*: University of Illinois Press, 1984. 205 p.
121. Saskia C., Ravesloot I. Exchange of good practices on gender equality. Regulatory Impact Assessment in Belgium. 2014. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practices_at/be_comments_paper_at_2014_en.pdf (дата звернення: 08.05.2021).
122. Secretary General welcomes gender advisors to NATO Headquarters URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_174052.htm (дата звернення: 02.02.2021)
123. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: the United Nations General Assembly on 18 December 1979 URL: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx> (дата звернення: 22.02.2021)
124. The importance of Gender in ESDP *European Security Review*. July 2007. No. 34. URL: http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/170/170707/170707isisgender_en.pdf (дата звернення: 18.07.2021)
125. Women in National Parliament. Situation on 1st January 2018. URL: <http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm> (дата звернення: 02.08.2021)