

УДК 342.9(305)



А. В. Сахній

УМОВИ ІНТЕГРУВАННЯ ТА СПРИЯННЯ ГЕНДЕРНІЙ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ

Досліджено питання досягнення гендерної рівності та обґрунтовано необхідність інтеграції гендерної складової під час проходження військової служби. Виділено основні умови ефективного інтегрування та сприяння гендерній рівності під час проходження військової служби, розкрито їх зміст, а також виокремлено найпроблемніші питання, що уповільнюють ефективність їх реалізації. Вказано про переваги впровадження гендерної складової у діяльність військових формувань. Наведено перелік завдань, виконання яких сприятиме досягненню мети щодо користування жінками та чоловіками рівними правами і можливостями під час проходження військової служби.

Ключові слова: *гендер, гендерна політика, інтегрування, проходження військової служби, умови сприяння гендерній рівності, рівні інтеграції гендерного підходу.*

Постановка проблеми. Незважаючи на спрямованість державної політики на забезпечення рівності прав і можливостей чоловіків та жінок, в Україні має місце дискримінація за ознакою статі, окремі випадки якої, попри динамічні процеси викоренення останньої, прослідковуються під час проходження військової служби. Низький показник гендерної рівності породжує насильство, знижує рівень благополуччя населення, не дає змоги реалізувати людський капітал та, як наслідок, впливає на економічну й оборонну здатність держави. За таких обставин, на думку авторки, важливо приділяти особливу увагу питанню досягнення гендерної рівності та створення умов, що сприяють її інтеграції, зокрема під час проходження військової служби. Необхідність узагальнення таких матеріалів зумовлена активізацією та проведенням нових досліджень з питань гендерної рівності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика дослідження гендерних питань, зокрема з питань, що стосуються діяльності військових формувань, ретельно здійснив Каллум Уотсон. Його праця призначена для надання допомоги відповідним інституціям в інтегруванні гендерної перспективи [1, с. 3].

© А. В. Сахній, 2021

З метою розширення обсягу знань з гендерної інтеграції у Збройних Силах України проводять дослідження В. Арнаутова., В. Лукічов, Т. Нікітук [2].

З урахуванням проблеми впровадження гендерних питань та з метою запозичення зарубіжного досвіду К. Левченко, Г. Жуковська, Т. Азаренко, Ю. Боброва, Ю. Бобров, М. Буряк, С. Ганаба, А. Політова, О. Рівчаченко, І. Ярмолинська [3] провели дослідження щодо основних аспектів гендерної рівності, її становлення, актуальних питань реалізації тощо.

Водночас окремі питання, що впливають на діяльність військових формувань, забезпечення рівних прав та можливостей кожного військовослужбовця потребують детального вивчення.

Метою статті є проведення аналізу й обґрунтування основ ефективного інтегрування гендерної складової та сприяння гендерній рівності під час проходження військової служби. Для досягнення мети було поставлено завдання виокремити основні умови ефективного інтегрування та сприяння гендерній рівності, охарактеризувати їх, а також виокремити проблемні питання, що

уповільнюють досягнення принципу гендерної рівності.

Виклад основного матеріалу. У 2018 році шляхом внесення відповідних змін у преамбулу Конституції України задекларовано необхідність реалізації Україною стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору [4]. Наслідком таких подій є розуміння і надання першочергового місця у системі забезпечення потреб держави власне людині та спрямування переважної більшості державних програм на забезпечення її потреб. Розвиток соціально-економічної сфери впливає на гармонізацію усіх процесів життєдіяльності всієї країни, де однією з важливих умов її позитивного розвитку є впровадження гендерної політики.

У сучасних реаліях гендерна складова інтегрується у всі сфери суспільного життя та є одним з ключових елементів новоприйнятих нормативно-правових актів та змін, що внесені у вже існуюче законодавство. З метою підвищення рівня ефективності діяльності, позитивної результативності, впровадження покращених систем управління та кадрового менеджменту, зміцнення обороноздатності та утвердження авторитетних позицій на міжнародній політичній арені інтегруванню комплексного гендерного підходу до діяльності військових формувань, на думку дослідниці, слід приділити окрему увагу.

Стереотипні міркування і упередження про ролі чоловіка та жінки щодо проходження військової служби поступово відходять, унаслідок чого значно збільшилася кількість жінок серед військовослужбовців. Нормативно-правова база також зазнала значних змін у бік поліпшення та утвердження рівноправ'я між чоловіками та жінками, що свідчить про прогресуючу гендерну пріорітезацію.

Так, у 2019 році за даними Головного кадрового управління Генерального штабу ЗСУ з 250 000 особового складу 27 074 становлять жінки-військовослужбовців. Показовим є не саме число, а очевидна позитивна динаміка: у 2008 році в армії проходили службу всього 1 800 жінок, тому п'ятнадцятикратне зростання за 11 років є доволі переконливим [5, ст. 23]. За даними кадрового центру Збройних Сил України станом на початок грудня 2021 року загальна кількість жінок-військовослужбовців становить 32 569 осіб [6].

Унаслідок прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях» [7] внесено зміни до Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [8], Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» [9]. Цими змінами знято низку вікових обмежень, які стосувалися жінки-військовослужбовця, щодо укладення контракту на проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі, знято обмеження у частині призначення у добовий наряд тощо. Наказом Міністерства оборони України «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [10] розширено права жінок щодо проходження військової служби на бойових посадах.

Раніше прослідковувалася диференціація військовослужбовців залежно від статі/гендера, яка існувала до внесення відповідних законодавчих змін, що є проявом гендерної нерівності, а тому є потреба вийти за межі стереотипних уявлень про жінок та чоловіків. Врахована практика щодо активної участі жінок у виконанні бойових завдань, що свідчить про прогресування та просування питань гендерної рівності.

У Національному плані дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [11] основну увагу приділено таким цільовим групам: жінкам, які служать/працюють у секторі безпеки і оборони; жінкам, які проводять діяльність, пов'язану з питанням підтримки миру; особам сектору безпеки і оборони, які постраждали від насильства за ознакою статі. Крім того, Міністерство оборони України, Міністерство внутрішніх справ України, Національна гвардія України, Генеральний штаб Збройних Сил України, територіальні підрозділи/військові частини/загони органів сектору безпеки і оборони, їх заклади освіти є співвиконавцями зазначеного Національного плану, а тому, як вважає авторка, гендерне інтегрування саме в зазначених структурах повинно впроваджуватись якнайшвидше та зразково для наслідування іншими інституціями.

На окрему увагу заслуговує визначення умов ефективного впровадження гендерного інтегрування в інституції та сприяння гендерній рівності під час проходження військової служби. Процес переорієнтації діяльності військових формувань є доволі складним та тривалим явищем, а тому будь-які гендерні питання необхідно вирішувати на всіх рівнях впровадження військової реформи.

Науковці виділяють чотири рівні інтеграції гендерного підходу: *політичний* (забезпечення участі жінок і чоловіків з досвідом роботи у складі робочих груп щодо реформ; нарощення гендерної обізнаності членів робочих груп щодо реформ за допомогою організації гендерного навчання тощо); *інституціональний* (забезпечення активного набору жінок на службу до Збройних Сил України; перегляд та внесення змін до нормативних документів, які обмежують участь жінок і чоловіків, включаючи обмеження на допуск жінок до бойових посад і на отримання ними вищих військових звань; проведення політики, що враховує сімейні інтереси – надання достатніх декретних відпусток чоловікам і жінкам, місць у яслах і дитячих садках, а також забезпечення балансу професійного і сімейного життя як для чоловіків, так і жінок тощо); *економічний* (проведення гендерно орієнтованого аналізу оборонних бюджетів з метою підвищення прозорості підзвітності та забезпечення публічного фінансового менеджменту Збройних Сил України та Міністерства оборони України; нарощення потенціалу парламентаріїв і громадянського суспільства в області проведення гендерного аналізу оборонних бюджетів); *соціальний* (публікації у засобах масової інформації матеріалів про жінок-військовослужбовців; налагодження зв'язку з громадськими організаціями) [2, ст. 94, 95]. Реалізація та ефективне впровадження гендерної політики на кожному рівні складається з великої кількості умов, а тому пропонується зосередитися на окремих із них, які є особливо важливими та створюють фундамент для подальшого розвитку гендерної політики на всіх рівнях інтегрування.

Визначенню зазначених вище умов передують насамперед політична воля, яка виражається шляхом законодавчої ініціативи та створення власного національного законодавства з питань гендерної політики, ратифікації міжнародного законодавства, а також створення структурованого та ефективного механізму

застосування матеріальної частини права у реалії.

Першою умовою інтегрування гендерної складової з проходження військової служби є своєчасне та актуальне оновлення нормативно-правової бази. Головною метою такого оновлення є усунення юридичних розривів/колізій у забезпеченні реалізації рівних прав жінок і чоловіків під час проходження військової служби. Гендер є доволі гнучким, оскільки ролі чоловіка та жінки постійно змінюються. Військові формування не є винятком, а тому і законодавство має підлаштовуватися під такі зміни з урахуванням потреб кожного військовослужбовця незалежно від статі, а також усього суспільства в цілому. На сьогодні жінки намагаються обіймати керівні посади, тому на законодавчому рівні такі обставини також слід урахувувати. Наприклад, з 2019 року дівчатам відкрито доступ до навчання у військових ліцеях, що є одним з перших кроків до доступу до керівної посади в майбутньому. Так, до Київського військового ліцею імені Івана Богуна 1 вересня 2019 року вступили 300 нових учнів, 20 з яких дівчата [12].

Крім того, оновлення та адаптація законодавства вкрай важлива на кожному рівні нормотворчості, а тому внутрішні документи підлягають змінам, які вносяться до нормативно-правових актів, що мають вищу юридичну силу.

Другою умовою сприяння гендерній рівності є просвітницька та освітня робота, навчання на місцях, зокрема із залученням експертів, які володіють спеціальними знаннями з гендерних питань. Самі по собі прийняття законодавчих актів не свідчать про обізнаність та розуміння кожним їх змісту, а відповідно і додержання загальнообов'язкових правил поведінки чи то під час здійснення професійної діяльності, чи у повсякденному житті. Рівень правової обізнаності населення з гендерних питань, на жаль, перебуває не на високому рівні, у зв'язку з цим суспільство потребує оволодіння знаннями, зокрема і в сфері гендерної політики. Мова йде не лише про буденне чи експертне тлумачення законодавчих приписів, а саме про мету проведення таких заходів, що полягає у розумінні та набутті навичок практичного застосування набутих знань щодо себе та відносно інших питань, що стосуються гендерної складової. Водночас освітня робота з гендерних питань на етапі навчання у закладах

вищої освіти вже формуватиме належну гендерно орієнтовану свідомість, що надалі позитивно відобразиться у процесі проходження служби.

Підвищення гендерної обізнаності особового складу здійснюється у спеціальних навчальних центрах шляхом проведення круглих столів, конференцій, нарад, програм. Однак такі види навчань не можуть проводити одночасно для усього особового складу, що є фізично неможливим, а тому залишається проблемним питання інтеграції гендерних питань у різні тренінги і навчання у межах конкретних структурних підрозділів. Крім того, такі навчання проводить військовослужбовець, який фактично здійснює освітню роботу на громадських засадах. У зв'язку з цим може страждати якість виконання безпосередньо своїх службових обов'язків та завдань, а також заняття з гендерних питань матимуть несистемний, непослідовний та незмістовний характер або ж узагалі формальний характер. За таких обставин необхідним є забезпечення на місцях працівників, які б могли займатися гендерними питаннями, зокрема шляхом проведення освітньої роботи, високопрофесійно й ефективно, а також не у збиток своїй основній роботі.

Третьою умовою є визначення миттєвої реакції командування на обґрунтовані скарги щодо порушення гендерного законодавства, зокрема щодо дискримінації та сексуальних домагань, а також вжиття заходів з метою усунення протиправних дій, якщо такі мали місце.

Опрацьовано певну класифікацію гендерних порушень. Так, скарги, пов'язані з гендерними ознаками, містять: статеву дискримінацію (пряму або непряму); сексуальні домагання; дискримінацію чи домагання на основі сексуальної орієнтації чи гендерної ідентичності; знущання з метою висміювання маскуліної чи феміної ідентичності особи; сексуальне насильство; сексуальну експлуатацію [13, ст. 17]. На жаль, зазначену умову доволі складно реалізувати хоча б з тієї причини, що особа, яка стала об'єктом протиправних дій з гендерними ознаками, не подає жодних скарг на особу-суб'єкта вчинення протиправних дій, а, навпаки, замовчує такі дії. Така поведінка зумовлена побоюваннями потерпілої особи повторного вчинення щодо неї протиправних діянь з гендерними ознаками, а також

цькування/булінгу не лише кривдником, а значно більшою групою людей. Крім того, трапляються випадки, коли скарга подається щодо інших протиправних посягань, а в процесі з'ясування фактичних обставин стає відомо, що фактично мають місце гендерні порушення. Із наведеного вище прослідковується як тісно пов'язані між собою зазначена умова з активним запровадженням просвітницької та освітньої діяльності.

Дослідниця вважає, що з метою налагодження механізму реакції командування на подані скарги необхідно, по-перше, забезпечити комплектування посад керівного складу зі спеціальним високим рівнем професійної і правової культури. По-друге, налагодити механізм декларування та послідовності дій керівного складу у разі надходження скарги з гендерними ознаками. Разом з цим необхідно забезпечити недопущення розголосу даних щодо події, яка має ознаки протиправних дій з гендерними ознаками, на стадії проведення встановлення обставин події, якщо це може завдати ще більшої шкоди потерпілій особі.

Якщо керівний склад не буде залишати скарги з гендерними ознаками поза увагою, а, навпаки, створить умови, за яких кожен військовослужбовець у разі будь-яких протиправних посягань зможе подати скаргу, будучи впевненим у результативності її розгляду, рівень проступків чи навіть злочинів з гендерними ознаками знизиться. Також додатково слід проводити системний та своєчасний моніторинг вищим керівництвом додержання гендерної політики.

Четвертою умовою сприяння гендерній рівності є забезпечення реалізації у соціальних ролях (материнство та батьківство). Конституція України гарантує, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям [14, ст. 24]. Особливу увагу слід звернути на можливість поєднання праці і материнства в умовах військової служби. Насамперед виникає потреба у матеріальному забезпеченні своєї сім'ї, особливо у сім'ях, де мати має статус одинокої, тож жінка вимушена якоюсь мірою надати перевагу праці. Однак реалізувати повністю себе у професії стає

важче, оскільки дитина потребує догляду, який, наприклад, заклади дошкільної освіти не можуть забезпечити. У зв'язку з цим жінка весь час намагається балансувати між працею та материнством. Додатковою перепоною у забезпеченні створення умов для об'єднання праці і материнства є й те, що практично жінці, яка має малолітніх дітей, доволі складно зростати професійно, оскільки, обираючи між кандидатами на певні посади, перевага віддається або чоловікові, або жінці, яка не обтяжена питанням догляду за дітьми. Також важко повернутися на роботу після перебування у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Що стосується батьківства, то тут прослідковуються певні обмеження у реалізації права на батьківство під час проходження військової служби. Так, законодавством не передбачено надання додаткової відпустки чоловікам-військовослужбовцям, які мають двоє та більше дітей, а також чоловіки обмежені у відпустках для догляду за дитиною під час особливого періоду. Разом з тим у червні 2020 року зареєстровано проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»» [15], метою якого є не тільки забезпечення реалізації оборонної реформи, а й прав та соціальних гарантій військовослужбовців. У разі прийняття вказаних змін наведені вище законодавчі прогалини будуть усунуті та забезпечать посилення ролі батьківства.

П'ятою умовою сприяння гендерній рівності під час проходження військової служби є дослідження і аналіз забезпечення інфраструктурних умов, речового забезпечення, засобами бронезахисту та гігієнічними засобами військовослужбовців.

Гендерна політика не тільки передбачає, а й потребує урахування наявних відмінностей між чоловіками та жінками, а тому під час проходження військової служби слід забезпечити однаково комфортні умови для кожного військовослужбовця незалежно від статі. Інфраструктурне забезпечення полягає у наявності за місцем проходження служби військових окремих для чоловіків та жінок кімнат для відпочинку, душових і туалетних кімнат, кімнат для переодягання тощо.

Доволі проблемним питанням є забезпечення жінок засобами бронезахисту, оскільки вони не враховують особливості

жіночої тілобудови та, як наслідок, можуть не забезпечувати належного захисту.

Заключною умовою сприяння гендерній рівності є гендерне бюджетування та забезпечення достатнього фінансування для врегулювання гендерних питань на місцях. Гендерне бюджетування є одним з найважливіших інструментів для реалізації та забезпечення рівності прав та можливостей чоловіків і жінок. З огляду на те, що бюджет формується з податків як чоловіків, так і жінок, то відповідно і видатки мають розподілятися на всіх. Це не означає, що гендерний підхід передбачає розподіл бюджету 50 на 50 відсотків, оскільки необхідним є урахування певних гендерних потреб, інтересів окремих груп чоловіків чи жінок.

Слід зауважити, що без зазначеної умови сприяння гендерній рівності є неможливим належне виконання і вказаних вище умов, оскільки, наприклад, забезпечення просвітницької діяльності серед військовослужбовців належними інфраструктурними умовами неможливо без виділення на вирішення вказаних питань значної грошової суми.

Досягнення гендерної рівності містить такі переваги: забезпечення репрезентативного складу; ефективність у реагуванні на потреби населення; надання громадянам якісних та репрезентативних послуг; ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців; продуктивність умов праці; мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці; забезпечення вищої довіри з боку населення; формування недискримінаційної культури; дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності [16, ст. 15].

Також авторка вважає за необхідне додатково акцентувати увагу на те, що з метою сприяння розвитку та забезпечення рівних прав і можливостей військовослужбовців, незалежно від статі, слід запозичати позитивний досвід зарубіжних країн.

Так, у 2015 році мініборони США відкрило всі військові посади для жінок. Ізраїль у 2000 році дав змогу жінкам служити на будь-якій військовій посаді, а в Норвегії аналогічний закон прийнято ще у 1985 році [17, ст. 21].

Крім того, значна роль в інтегруванні гендерної складової належить Річній національній програмі під егідою Комісії

Україна – НАТО на 2021 рік [18], оскільки однією з цілей, необхідних для забезпечення ефективної планомірної реалізації закріпленого Конституцією України стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Організації Північноатлантичного договору, є користування жінками та чоловіками рівними правами та можливостями у секторі безпеки і оборони.

З метою досягнення вказаної цілі військові формування ставлять перед собою до виконання такі пріоритетні завдання: створення ефективної недискримінаційної та відкритої для персоналу системи добору, просування по службі, умов проходження служби жінок і чоловіків; створення інфраструктури, що відповідає інтересам чоловіків та жінок; впровадження механізмів використання гнучкого робочого графіка для військовослужбовців, які мають малолітніх дітей; забезпечення інтегрування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів органами; формування видатків з урахуванням потреб жінок і чоловіків, а також контроль за такими видатками; підвищення рівня професійної компетентності особового складу; забезпечення інформування та навчання особового складу щодо запобігання гендерних злочинів; розроблення та затвердження механізмів реагування на випадки дискримінації за ознакою статі.

На думку дослідниці, за умови здійснення вказаних вище заходів можна говорити не лише про ефективне впровадження гендерної складової під час проходження військової служби, а й наблизитися ще на один крок до набуття повноправного членства України в Організації Північноатлантичного договору.

Висновки

1. Гендерний підхід інтегрується на чотирьох рівнях (політичному, інституціональному, економічному та соціальному), ефективність реалізації кожного з яких є багатокомпонентною та складається зі значної кількості умов.

2. Актуальність вдосконалення чинного законодавства, просвітницька і освітня робота, реагування командування на скарги щодо порушення гендерного законодавства, забезпечення реалізації у соціальних ролях, забезпечення умов для проходження служби, а також гендерне бюджетування є тими умовами

сприяння гендерній рівності, без яких неможливо імплементувати найкращий досвід гендерної політики ЄС в Україні.

3. Визначення конкретних завдань та їх виконання сприяють досягненню мети щодо користування жінками та чоловіками рівними правами і можливостями під час проходження військової служби, а отже, і позитивному досвіду інтегрування гендерної складової.

Подальші наукові дослідження доцільно спрямувати на аналіз і виокремлення особливостей адміністративно-правового забезпечення проходження військової служби жінками, зокрема з урахуванням зарубіжного досвіду з огляду на стратегічний курс України на набуття повноправного членства в НАТО.

Перелік джерел посилання

1. Центр ДКЗС, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки (2020 рік), «Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання», Збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки». Женева : ДКЗС, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2020. 78 с.

2. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України : посібник / упоряд. В. Арнаутова., В. Лукічов, Т. Нікітюк. Організація з безпеки і співробітництва в Європі, 2020. 228 с.

3. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 берез. 2021 р. Київ, 2021. 234 с.

4. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору): Закон України від 07.02.2019 р. № 2680-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 9. Ст. 50.

5. Тижневик Фокус. Київ : Фокус Медіа, 2021. № 22 (713). 68 с.

6. Скільки жінок-військовослужбовців служать у Збройних Силах України – нові дані Кадрового центру. URL: <https://armyinform.com.ua/2021/12/04/skilky-zhinok-vijskovosluzhbovcziv-sluzhat-u-zbrojnyh-sylah-ukrayiny-novi-dani-kadrovogo-czentru/> (дата звернення: 07.12.2021).

7. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час

проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях : Закон України від 06.09.2018 р. № 2523-VIII. *Голос України*. 2018. № 195.

8. Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України : Закон України від 24.03.1999 р. № 548-VIX. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22. Ст. 191.

9. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.

10. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців : наказ Міністерства оборони України від 13.12.2018 р. № 627. *Офіційний вісник України*. 2019. № 6. С. 31.

11. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 249.

12. Калашник П. У лиці імені Богуна вперше в історії розпочали навчання дівчата. URL: <https://hromadske.ua/posts/u-liceyi-imeni-boguna-vpershe-v-istoriyi-rozpochali-navchannya-divchata> (дата звернення: 07.12.2021).

13. Меган Бастік. Гендер та механізм подання скарг: довідник для збройних сил та

уповноважених із захисту прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству, пов'язаним із гендерними ознаками. *DCAF Maison de la Paix Chemin Eugène-Rigot 2E 1202*. Женева, 2015. 98 с.

14. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.

15. Про внесення змін до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» : проект Закону України від 29.10.2019 р. № 2343. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67225 (дата звернення: 08.12.2021).

16. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ України, 2020. 31 с.

17. Право і безпека у контексті європейської та євроатлантичної інтеграції : зб. ст. та тез наук. повідомл. міжнар. юрид. форуму, м. Харків, 28 верес. 2018 р. Харків, 2018. 190 с.

18. Про річну національну програму під егідою Комісії України – НАТО на 2021 рік : Указ Президента від 11.05.2021р. № 189. *Офіційний вісник України*. 2021. № 39. С. 36.

Стаття надійшла до редакції 18.11.2021 р.

УДК 342.9(305)

А. В. Сахній

УСЛОВИЯ ИНТЕГРИРОВАНИЯ И СОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОМУ РАВЕНСТВУ ВО ВРЕМЯ ПРОХОЖДЕНИЯ ВОИНСКОЙ СЛУЖБЫ

Исследованы вопросы достижения гендерного равенства и обоснована необходимость интеграции гендерной составляющей во время прохождения воинской службы. Выделены основные условия эффективного интегрирования и содействия гендерному равенству при прохождении воинской службы, раскрыто их содержание, а также выделены более проблемные вопросы, которые замедляют эффективность их реализации. Указаны преимущества внедрения гендерной составляющей в деятельность воинских формирований. Приведен перечень заданий, выполнение которых будет способствовать достижению цели относительно использования женщинами и мужчинами одинаковых прав и возможностей во время прохождения воинской службы.

Ключевые слова: *гендер, гендерная политика, интегрирование, прохождение воинской службы, условия содействия гендерному равенству, уровни интеграции гендерного подхода.*

UDC 342.9(305)

A. Sakhnii

CONDITIONS FOR INTEGRATING AND FACILITATING GENDER EQUALITY DURING MILITARY SERVICE

The issue of achieving gender equality during military service has been studied. The actualization of this issue is due to the existence of cases of discrimination on the grounds of sex, despite the focus of public policy on ensuring equal rights and opportunities for men and women, especially including during military service. The article substantiates the need to integrate the gender component during military service, as well as indicates the impact of gender equality on the activities of military formations.

A summary of the achievements in rule-making activities carried out with the aim of establishing equality between men and women, which testifies to the progressive gender prioritization.

Quantitative indicators on the number of women in the Armed Forces of Ukraine are presented, which demonstrates the positive dynamics on gender issues.

Given that the processes of reorientation and integration of the gender component in the security and defense sector are complex, lengthy and require comprehensive implementation, it was concluded that gender equality is needed at four levels (political, institutional, economic and social).

Given that the processes of reorientation and integration of the gender component during military service are complex, long and also require comprehensive implementation. It was concluded that it is necessary to ensure gender equality at four levels (political, institutional, economic and social).

The main conditions for effective integration and facilitation of gender equality in military service are highlighted, their content is revealed, and the most problematic issues that slow down their effective implementation are identified. It has been suggested that the relevance of improving existing legislation, educational work, the command's response to complaints of gender law violations, ensuring implementation in social roles, providing conditions for military service, and gender budgeting are the conditions for facilitating gender equality. It is impossible to implement the best practices of EU gender policy in Ukraine and achieve gender equality during military service without the above conditions.

The advantages of introducing a gender component into the activities of military formations are indicated. There is a list of specific tasks, the phased implementation of which contributes to the goal of exercising equal rights and opportunities for women and men during military service.

Keywords: *gender, gender policy, integration, military service, conditions for facilitating gender equality, levels of gender issue.*

Сахній Аліна Віталіївна – аспірантка Науково-дослідного інституту публічного права
<http://orcid.org/0000-0001-7525-2243>