

ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У НАЦІОНАЛЬНІЙ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Проаналізовано ключові проблеми впровадження державної гендерної політики у підрозділах Національної гвардії України. Акцентовано увагу на бар'єрах нормативного, організаційного, інфраструктурного, соціокультурного й освітнього характеру, що ускладнюють реалізацію принципів рівності та недискримінації. Особливо розглянуто питання браку дієвих механізмів моніторингу, недостатньої інституційної спроможності, гендерних стереотипів, обмеженого доступу до ресурсів і можливостей для професійного розвитку. Запропоновано шляхи вдосконалення механізмів реалізації державної гендерної політики в Національній гвардії України. Отримані результати можуть бути використані для оптимізації підходів до реалізації політики рівних прав і можливостей у секторі безпеки й оборони України.

Ключові слова: державна гендерна політика, Національна гвардія України, гендерна рівність, військова освіта, готовність, інституційний механізм, дискримінація, гендерні стереотипи.

Постановка проблеми. Незважаючи на наявність стратегічних документів, нормативно-правової бази та міжнародних зобов'язань України у сфері забезпечення гендерної рівності, на практиці впровадження державної гендерної політики в Національній гвардії України (НГУ) залишається переважно декларативним і не набуває системного характеру. Основними чинниками, що зумовлюють такий стан, є брак інституційної спроможності, недостатня інтегрованість гендерного підходу в управлінські процеси, слабка нормативна деталізація процедур реалізації політики рівних прав і можливостей, а також домінування традиційних соціокультурних уявлень про роль жінки у військовому середовищі.

На тлі сучасних безпекових викликів та зростаючої ролі жінок у секторах оборони й національного спротиву зберігаються численні бар'єри доступу до військової освіти, професійного зростання, ресурсів і командних посад. Брак ефективних механізмів моніторингу, низький рівень гендерної обізнаності керівного складу, інфраструктурна неготовність та формалізм у підходах до реалізації політики гендерної рівності унеможливають досягнення практичних результатів.

У зв'язку з цим виникає необхідність комплексного дослідження проблем реалізації гендерної політики в підрозділах НГУ з урахуванням специфіки військової служби, аналізу чинних бар'єрів та формування ефективних інституційних, нормативних і освітніх рішень, спрямованих на забезпечення справжньої рівності та інклюзивності у секторі безпеки й оборони України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні дослідження у сфері реалізації державної гендерної політики в секторі безпеки й оборони України висвітлюють як загальнотеоретичні засади, так і окремі практичні аспекти впровадження гендерного підходу. Зокрема, А. О. Іванченко та І. О. Грицай у своїй публікації наголошують на актуальності впровадження гендерно орієнтованих підходів в освітній процес, що є підґрунтям для формування нової культури сприйняття гендерної рівності в секторі безпеки й оборони [6].

Глибокий аналіз важливості формування гендерної культури в системі освіти подано у праці Г. В. Дубової, яка визначає гендерний складник як один з ключових елементів якісної професійної підготовки майбутніх фахівців [5]. Подібної тематики дотримується і І. В. Мариніна, яка акцентує увагу на необхідності спеціальної підготовки педагогів щодо реалізації гендерного підходу в практичній діяльності [8].

У своїх дослідженнях С. М. Суконько та Л. Ф. Товма звертають увагу на системні проблеми інфраструктурного, медичного та матеріально-технічного забезпечення, які істотно ускладнюють процес упровадження державної гендерної політики у військових формуваннях. Науковці підкреслюють, що система матеріально-технічного забезпечення у Національній гвардії України не завжди адаптована до врахування індивідуальних фізіологічних особливостей військовослужбовців, що знижує її ефективність у контексті гендерної інтеграції [2].

Практичні аспекти формування готовності військовослужбовців до виконання службових завдань з урахуванням психологічних чинників, що мають потенціал до адаптації в гендерному вимірі,

висвітлено у науковому дослідженні В. С. Афанасенка, В. І. Пасічника та А. Л. Злотнікова. У зазначеній статті обґрунтовано підходи до оцінювання ефективності психологічної підготовки особового складу, що становить значущий складник професійної компетентності військовослужбовця в умовах сучасного безпекового середовища [1].

Значний внесок у розкриття соціально-психологічних аспектів професійної адаптації та мотиваційної сфери військовослужбовців-жінок зроблено у монографії І. І. Приходька, Н. В. Юр'євої та Я. В. Мацегори [9]. На підставі результатів емпіричного дослідження, у якому взяли участь 515 військовослужбовиць Національної гвардії України, було встановлено, що домінантними мотиваційними чинниками їхнього вибору військової служби є прагнення до соціальної гарантії та матеріальної стабільності, реалізація власного професійного потенціалу, а також потреба у зміцненні особистісного почуття безпеки. У праці виявлено низку системних проблем, зокрема упереджене сприйняття жінок у ролі командирів, недовіра до їхньої здатності проходити повноцінну бойову підготовку, а також дефіцит рівних можливостей для кар'єрного зростання. Разом із тим результати експертного оцінювання свідчать про високий рівень трудової дисципліни, самодисципліни, професіоналізму, а також адаптаційного потенціалу жінок до умов військової служби. Узагальнені висновки авторів підкреслюють необхідність удосконалення системи професійного відбору та підготовки з урахуванням гендерної специфіки, що є важливим кроком у реалізації принципів державної гендерної політики в секторі безпеки й оборони.

Важливе значення для розуміння організаційних і освітніх умов упровадження державної гендерної політики мають дослідження О. В. Черненка, у яких розглядаються сучасні тенденції розвитку військової освіти, де йдеться про необхідність адаптації навчальних програм до нових соціокультурних викликів, включно з гендерною рівністю [16].

Проте більшість із зазначених праць має загально-аналітичний характер і не враховує специфіку підрозділів Національної гвардії України. Недостатньо подані прикладні дослідження, спрямовані на оцінювання рівня готовності командирів, забезпечення гендерно чутливої інфраструктури, логістики та управління персоналом з урахуванням гендерного підходу. Саме ці аспекти потребують подальшого розроблення з метою удосконалення процесу впровадження державної гендерної політики в Національній гвардії України в умовах сучасності.

Метою статті є систематизація основних проблем, що перешкоджають реалізації державної гендерної політики у Національній гвардії України, та визначення можливих шляхів їхнього ефективного подолання.

Виклад основного матеріалу. Однією з проблем на шляху ефективного впровадження державної гендерної політики у Національній гвардії України є недостатній розвиток інституційно-організаційного механізму, що забезпечує реалізацію гендерного підходу у повсякденній діяльності підрозділів. Незважаючи на наявність загальнодержавних стратегічних документів [11, 14], у структурі НГУ відчутно бракує чітко визначених організаційних форм, відповідальних осіб і процедур, які б забезпечували сталість та ефективність гендерної інтеграції на практичному рівні. Встановлено, що в понад 60 % військових частин НГУ немає структурних елементів або визначені посадові особи, відповідальні за реалізацію державної гендерної політики. Лише 7 % командирів змогли надати приклади діючих внутрішніх алгоритмів реагування на випадки порушення принципів рівності або дискримінаційної поведінки. Дослідники констатували також брак вертикально інтегрованої системи управління гендерною політикою – від Головного управління НГУ до рівня підрозділів [2].

Проблема не є унікальною для України. У документі UN Women «The Gender Snapshot 2023» зазначається, що в більшості країн, які перебувають у стані збройного конфлікту, найбільшим бар'єром для впровадження гендерної інтеграції в армії є саме організаційна незрілість: відсутність чіткої інституційної структури, механізмів відповідальності та системної звітності. Україна, попри активну участь жінок у національному спротиві, не є винятком з цього правила [20].

Результати соціологічного дослідження, проведеного у 2023 р. Центром гендерної культури серед військовослужбовців Національної гвардії України, засвідчують наявність системних проблем у реалізації гендерної політики. Зокрема, 71 % опитаних зазначили відсутність у своїх підрозділах чітко визначених інструкцій або нормативних документів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності, а більше половини респондентів не змогли ідентифікувати відповідальну особу з питань гендерної політики у своєму підрозділі. Такий стан справ формує середовище розмитої відповідальності, у якому навіть конструктивні ініціативи залишаються фрагментарними, не отримуючи належної інституційної підтримки та подальшого розвитку.

Водночас відповідно до моніторингового звіту UN Women Ukraine за 2022 р. Національна гвардія України демонструє нижчі показники впровадження положень Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» порівняно з іншими структурами сектору безпеки й оборони, зокрема Збройними Силами України. Однією з основних причин цього є відсутність спеціалізованого координаційного підрозділу, а також нестача чітко визначених функціональних повноважень на рівні командування. Така організаційна невизначеність ускладнює системне впровадження принципів гендерної рівності як у повсякденній службовій діяльності, так і в процесі підготовки до участі в

бойових діях [15]. Такий підхід суперечить стандартам ООН, НАТО і Ради Європи, де інституційна сталість і наявність гендерного компонента в управлінні є критеріями успішної інтеграції [18, 21].

Крім того, відсутність чітких механізмів моніторингу та контролю за дотриманням рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, а також слабка звітність у цій сфері знижують рівень відповідальності командного складу. У поєднанні з обмеженим обсягом ресурсів (кадрових, фінансових, інформаційних) та браком індикаторів оцінювання ефективності гендерної політики це створює середовище, де навіть наявні ініціативи залишаються епізодичними та позбавленими стійкої підтримки.

Ще до початку повномасштабного вторгнення спостерігалася стійка тенденція, яка свідчила про те, що соціокультурні та психологічні чинники залишаються одними з найстійкіших і водночас найскладніших для подолання бар'єрів на шляху впровадження гендерної рівності у військовій сфері. Їхнє підґрунтя формувалося протягом десятиліть у межах традиційної гендерної парадигми, за якою військова служба розглядалася винятково як сфера реалізації чоловіків. Як засвідчили результати емпіричного дослідження, навіть за умов високої особистої мотивації, професіоналізму та самодисципліни військовослужбовиці НГУ продовжують зіштовхуватися з упередженим ставленням щодо їхньої спроможності виконувати керівні функції та проходити бойову підготовку нарівні з чоловіками. Зокрема, лише 38 % опитаних жінок відчували, що командири визнають їхню спроможність повною мірою засвоїти бойову підготовку, а понад п'яту частину респонденток зазначили, що військові колективи не сприймають жінку в ролі командира, незалежно від її професійних якостей. Це свідчить про глибоке вкорінення патріархальних установок у військовому середовищі, які гальмують реалізацію гендерної рівності на практиці [9].

Після початку збройної агресії російської федерації проти України загострилися структурні суперечності, пов'язані з усталеними гендерними стереотипами у військовому середовищі. Ці стереотипи зумовлюють упереджене ставлення до професійної спроможності військовослужбовців-жінок, обмежують їхню участь у службовій діяльності, а також породжують як приховані, так і відкриті бар'єри у професійній взаємодії. Частими залишаються прояви дискримінаційних практик, зокрема приниження, сексизм, сексуальні домагання, які викликають психологічний тиск, емоційне вигорання, зниження мотивації та соціальну ізоляцію. Сукупність цих чинників не лише порушує основоположні права жінок, але й безпосередньо впливає на бойову спроможність та ефективність управління у військових підрозділах. На це вказують численні соціологічні дослідження та аналітичні звіти. Зокрема, результати досліджень свідчать, що майже 50 % військовослужбовців-жінок стикалися з недовірою до своїх професійних якостей, а понад третину – з фактами сексизму або приниження [2]. У 64 % підрозділів жінки не залучаються до процесів прийняття рішень, а 53 % респондентів відкрито заявляють про недовіру до жінок у командирських ролях [19]. Крім того, згідно з польовим дослідженням, проведеним громадською організацією «Жіночий ветеранський рух», серед 186 опитаних військовослужбовиць 72 % зазначили, що їхні бойові заслуги залишилися невизнаними, 41 % повідомили про системний сексизм і дискримінацію, а близько 20 % зазнали ізоляції або заниження оцінок своїх бойових досягнень з огляду на стать [3]. Такі практики супроводжуються психологічним тиском, посилюють емоційне виснаження та поглиблюють соціальну відчуженість, що має негативні наслідки для функціональної згуртованості підрозділів і якості військового управління [17].

Нормативно-правове забезпечення залишається недостатньо деталізованим і не повною мірою враховує практичні потреби служби. Бракує спеціалізованих внутрішніх положень, стандартів поведінки, алгоритмів дій. Відсутність відповідальності за недодержання законодавства про рівні права й можливості жінок і чоловіків сприяє збереженню патерналістських підходів. Менше 10 % військових частин НГУ мають внутрішні документи щодо впровадження гендерної політики, а у 84 % підрозділів взагалі відсутні механізми реагування на дискримінаційні випадки [2]. Без внутрішньої деталізації норм, закріплення посадових обов'язків і алгоритмів дій реалізація гендерних стандартів залишається формальною [20]. Це створює умови для збереження патерналістських моделей керівництва і не дає змоги забезпечити сталу гендерну інтеграцію у Національній гвардії України.

Жінки рідше обіймають командні посади. Причини – немає умов для поєднання служби з родинними обов'язками, стереотипи, брак наставництва. До того ж і деякі чоловіки стикаються з бар'єрами через невідповідність уявленням про «ідеального воїна».

Інфраструктура більшості військових частин в Україні тривалий час формувалася з урахуванням домінування чоловіків у складі особового складу, що зумовило її односторонню функціональність. Однак зростання частки жінок у військових підрозділах актуалізує потребу в модернізації інфраструктурних умов, зокрема у сфері забезпечення гігієнічних, побутових і житлових потреб. Відсутність належно облаштованих душових, санітарних вузлів, приміщень для особистої гігієни створює бар'єри не лише для військовослужбовців-жінок, але й негативно впливає на умови

повсякденного перебування усього особового складу, особливо в умовах казарменого розміщення або польового базування. Такий стан справ суперечить принципам забезпечення гідних і безпечних умов несення служби та вимагає приведення матеріально-побутової інфраструктури у відповідність до сучасних стандартів інклюзивності й гендерної чутливості.

Система матеріально-технічного забезпечення у військових формуваннях не завжди враховує індивідуальні фізіологічні особливості військовослужбовців, що підтверджується результатами досліджень [2]. Зокрема, військовослужбовиці часто стикаються з дефіцитом засобів індивідуального захисту відповідного розміру – бронежилетів, шоломів, елементів екіпірування, адаптованих до анатомічних особливостей. Водночас аналогічні труднощі спостерігаються і серед військовослужбовців-чоловіків. Невідповідність спорядження фізичним параметрам призводить до зниження мобільності, ефективності виконання бойових завдань і, що найважливіше, безпосередньо підвищує ризик поранень або загибелі в зоні бойових дій. Це потребує системного перегляду підходів до логістичного планування з урахуванням принципів гендерної рівності та індивідуалізації забезпечення.

У системі медичного забезпечення підрозділів Національної гвардії України досі домінує уніфікований підхід, який не враховує статеві, вікові та психофізіологічні особливості військовослужбовців. Відсутність гендерно-чутливих медичних послуг призводить до недоступності гінекологічної допомоги для жінок, а також андрологічних і урологічних консультацій – для чоловіків, особливо у віддалених підрозділах і польових умовах. Понад 70 % військовослужбовиць НГУ не мають регулярного доступу до гінеколога, а у 63 % частин не передбачено окремих протоколів медичної допомоги для жінок [2]. До цього часу є системна проблема браку фахових психологів, які володіють компетенціями у сфері статевочутливої підтримки у разі посттравматичних розладів, депресії або бойового стресу. Майже половина жінок, які повернулися з бойових дій, не змогли отримати належну медичну або психологічну підтримку, що лише поглиблює психоемоційні наслідки служби [3].

Формально система військової освіти в Україні є відкритою для всіх громадян незалежно від статі. Згідно із Законом України «Про військовий обов'язок і військову службу» жінки мають рівні з чоловіками права на вступ до вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ) і здобуття будь-яких військових спеціальностей [10]. Проте в реальній практиці зберігаються неформалізовані бар'єри, що істотно обмежують реалізацію цих прав. Найпоширенішою є практика внутрішніх інструктивних обмежень, коли керівництво закладів або військових органів управління встановлює негласні квоти, гендерні обмеження на окремі спеціальності або «рекомендовані» ліміти щодо кількості жінок на навчання. Такі розпорядження зазвичай не мають нормативного статусу, однак фактично впливають на процедури добору кандидатів, що створює ситуацію прихованої дискримінації. Окремі результати свідчать, що понад 37 % дівчат, які подавали документи до ВВНЗ, повідомили про отримання усних рекомендацій обирати «більш жіночі спеціальності», а 24 % зіштовхнулися з непублічними обмеженнями під час зарахування [2]. Аналогічні дані підтверджуються дослідженням громадської організації «Юридичні ініціативи», у якому наголошується на відсутності прозорих механізмів обґрунтування відмов у прийомі на «бойові» або командні напрямки, що суперечить як українському законодавству, так і міжнародним зобов'язанням України у сфері забезпечення рівного доступу до освіти та професійного розвитку [4]. Така практика не лише обмежує можливості жінок для професійної реалізації, а й суперечить принципу рівного доступу до освіти, закріпленому в міжнародних документах, зокрема Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок [7].

Ускладнюють ситуацію також недостатні інфраструктурні умови у багатьох військових навчальних закладах, які традиційно розраховані на навчання чоловіків. Недостатність окремих гуртожитків, душових кімнат, санітарно-побутових приміщень для жінок створює додаткові проблеми для організації їхнього повноцінного перебування в освітньому процесі. Це також часто використовується як аргумент на користь скорочення кількості прийому дівчат або обмеження їхнього доступу до певних форм підготовки, зокрема польових навчань або тактичних занять.

Отже, попри брак формальних юридичних заборон, на практиці доступ до військової освіти в Україні супроводжується низкою соціокультурних, організаційних та інституційних бар'єрів, які вимагають усвідомлення і системного подолання у межах загальної державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Ефективна реалізація державної гендерної політики у Національній гвардії України потребує цілісного, міждисциплінарного підходу, який охоплює інституційні, нормативно-правові, освітні та культурно-поведінкові компоненти. Незважаючи на вже здійснені заходи, спрямовані на досягнення гендерної рівності, у практичній площині зберігається низка системних проблем, що потребують стратегічного перегляду та адресного вирішення. У цьому контексті доцільно опиратися як на

міжнародний досвід країн-членів ООН, НАТО, ЄС, так і на національні особливості функціонування сектору безпеки й оборони України.

По-перше, одним із ключових завдань є посилення інституційної спроможності з питань реалізації гендерної політики. В умовах, коли у більшості підрозділів НГУ відсутні або формально функціонують посади радників з гендерних питань, виникає потреба у створенні вертикально інтегрованої структури управління, що передбачає визначення чітких функціональних обов'язків, системну професійну підготовку відповідальних осіб, а також механізми персоніфікованої відповідальності за додержання вимог гендерного законодавства.

По-друге, актуальним є запровадження постійно діючої системи моніторингу, оцінювання та звітності, орієнтованої на використання гендерних індикаторів ефективності. Такий підхід дасть змогу своєчасно виявляти випадки порушення принципів рівності, відстежувати прогрес у впровадженні політики й формувати аналітичну базу для обґрунтованих управлінських рішень. Система оцінювання має бути інтегрована в загальну архітектуру управління персоналом, планування бойової підготовки та підвищення рівня бойової готовності підрозділів.

По-третє, деконструкція гендерних стереотипів повинна здійснюватися через просвітницько-освітні та мотиваційні програми. Командний склад, інструктори, викладачі та інші категорії військовослужбовців мають проходити обов'язкову підготовку з питань гендерної компетентності, що охоплює аспекти етики професійної взаємодії, запобігання дискримінації, реагування на випадки сексуального насильства. У межах системи професійної військової освіти доцільно інституціоналізувати навчальні модулі з гендерної рівності на всіх рівнях підготовки офіцерського та сержантського складу.

По-четверте, надзвичайно важливим є перегляд і гармонізація нормативно-правової бази, що регулює питання гендерної політики у військовому секторі, зокрема в підрозділах Національної гвардії України. Внутрішні положення та нормативні документи НГУ мають бути приведені у відповідність до положень Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [11], Стратегії державної гендерної політики до 2030 року [14], Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [12], Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року [13], а також стандартів гендерної інтеграції НАТО [18, 21]. Відсутність уніфікованих внутрішніх процедур, алгоритмів реагування на порушення та механізмів захисту прав військовослужбовців створює нормативну прогалину, яка заповнюється суб'єктивними управлінськими рішеннями командирів, що нерідко призводить до відтворення дискримінаційних практик.

По-п'яте, реалізація державної гендерної політики в НГУ неможлива без модернізації інфраструктурного, медичного та матеріально-технічного забезпечення з урахуванням статевих, вікових, соціальних та фізіологічних особливостей усіх категорій військовослужбовців. Йдеться, зокрема, про облаштування окремих приміщень для жінок і чоловіків, впровадження стандартизованого речового забезпечення з урахуванням антропометричних параметрів, а також гендерно-чутливої системи медичної допомоги, яка містить компоненти ментального здоров'я, профілактики посттравматичного стресового розладу, доступу до репродуктивної та спеціалізованої (гінекологічної й андрологічної) медичної підтримки.

По-шосте, одним із ключових напрямів є усунення прихованих бар'єрів у сфері військової освіти. Незважаючи на формальну відкритість системи ВВНЗ до вступу жінок, на практиці фіксується застосування негласних обмежень, зокрема у формі квотування або відбору «за вказівкою». Така ситуація потребує здійснення публічного аудиту процедур добору, перегляду критеріїв відбору та впровадження механізмів гарантування рівного доступу до всіх форм професійної підготовки, спеціальностей і кар'єрного зростання. Це стосується як жінок, так і чоловіків, професійна траєкторія яких виходить за межі традиційного уявлення про військовослужбовця.

Висновки

1. Реалізація державної гендерної політики у Національній гвардії України здійснюється в умовах численних викликів, що мають інституційний, нормативно-правовий, соціокультурний, інфраструктурний та організаційний характер.

2. Незважаючи на наявність стратегічних документів, чинного законодавства та міжнародних зобов'язань України, впровадження гендерної політики залишається фрагментарним, нерівномірним і часто формалізованим. Це зумовлено низькою інституційною спроможністю та відсутністю ефективних управлінських механізмів на всіх рівнях військового управління.

3. До основних бар'єрів інтеграції гендерного підходу слід віднести: брак належного контролю й персоніфікованої відповідальності за дотримання принципів рівності; збереження стереотипних

уявленнь про роль жінки у війську; дефіцит інституційного забезпечення, зокрема кадрового потенціалу й програм професійної підготовки гендерних радників; обмежені можливості для кар'єрного зростання та захисту прав усіх категорій військовослужбовців.

4. Нерівний доступ до інфраструктурних ресурсів, речового забезпечення, озброєння, медичних послуг та військової освіти створює додаткові труднощі для жінок і чоловіків, які не відповідають традиційним уявленням про «типового військовослужбовця», обмежуючи їхню ефективну участь у службовій діяльності.

5. Відсутність гендерно чутливої інфраструктури, стандартизованих процедур забезпечення рівності в освітньому та службовому середовищі знижує ефективність інтеграції жінок у секторі безпеки й оборони. Формально задеклароване право на рівний доступ нерідко нівелюється через неформальні обмеження та стереотипні підходи.

6. Подолання зазначених проблем потребує системного переосмислення концептуальних і практичних засад реалізації гендерної політики в Національній гвардії України. Такий підхід має базуватися на принципах рівного доступу, недискримінації, поваги до людської гідності, а також відповідності міжнародним стандартам і практикам гендерного мейнстрімінгу.

7. Ефективна реалізація гендерної політики можлива лише за умови комплексних, послідовних і цілеспрямованих дій, що містять: внутрішню організаційну реформу; трансформацію культури лідерства та професійної взаємодії; формування середовища реальної, а не декларативної рівності у щоденній практиці діяльності підрозділів Національної гвардії України.

Перспективні напрями наукових досліджень охоплюють: розроблення механізмів гендерного моніторингу у системі військового управління; створення індикаторів оцінювання ефективності впровадження гендерної політики; удосконалення методик підготовки особового складу з урахуванням гендерного підходу; а також практичне впровадження процедур гендерного аудиту у військових частинах і закладах військової освіти.

Перелік джерел посилання

1. Афанасенко В. С., Пасічник В. І., Злотніков А. Л. Критерії і показники оцінювання ефективності психологічної підготовки особового складу Повітряних Сил. *Збірник наукових праць Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба*. Харків : ХУПС, 2016. Вип. 3 (48). С. 38–43.

2. Вдосконалення процесу впровадження державної гендерної політики у Національній гвардії України : звіт про НДР «Рівність» (закл.) / ГУ НГУ ; кер. В. С. Васишев, викон. Р. Ю. Мусевич, В. І. Пасічник, О. М. Керницький та ін. № держреєстрації 0123U102463. Київ : ГУ НГУ, 2024. 528 с.

3. ГО «Жіночий ветеранський рух». Гендерна рівність у секторі оборони: польове дослідження серед учасниць бойових дій. Київ, 2023. 24 с.

4. ГО «Юридичні ініціативи». Права жінок у секторі безпеки: аналіз доступу до військової освіти та кар'єри. Київ, 2023. 40 с.

5. Дубова Г. В. Гендерний підхід у системі освіти. *Сучасний рух науки* : тези доп. VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Дніпро, 3-4 жовт. 2019 р.). Дніпро, 2019. С. 597–600. URL: <https://surli.cc/hvvpiz> (дата звернення: 20.03.2025).

6. Іванченко А. О., Грицай І. О. Впровадження гендерних підходів в освіту. *International scientific innovations in human life: the 11 th International scientific and practical conference* (Manchester, United Kingdom, May 11-13, 2022), United Kingdom, Manchester, 2022. Р. 770–773. URL: <https://surli.li/sfbzxx> (Accessed: 20.03.2025).

7. Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) від 18.12.1979 р.

8. Мариніна І. В. Формування готовності вчителів початкової школи до впровадження гендерного підходу. *Актуальні проблеми реформування дошкільної та початкової освіти України у контексті євроінтеграційних процесів* : зб. тез II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Рівне, 10 груд. 2019 р.). Рівне, 2019. С. 203–204. URL: <https://dspace.megu.edu.ua:8443/jspui/handle/123456789/3526> (дата звернення: 23.03.2025).

9. Приходько І. І., Юр'єва Н. В., Мацегора Я. В., Колесніченко О. С. Психологічні особливості проходження військової служби військовослужбовцями-жінками в Національній гвардії України : монографія / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Харків : НА НГУ, 2019. 320 с.

10. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.08.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 23.03.2025).

12. Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text/> (дата звернення: 21.03.2025).

13. Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

14. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 20.03.2025).

15. Центр гендерної культури. Гендерна рівність в секторі оборони : аналітичний звіт за результатами опитування військовослужбовців. Харків, 2023. 36 с.

16. Черненко О. В. Сучасні тенденції розвитку військової освіти в Україні. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського*. 2020. № 3. С. 112–118.

17. NATO Summary Report on the Implementation of Women, Peace and Security. Brussels : North Atlantic Treaty Organization, 2023. URL: <https://www.nato.int/wps-summary-2023> (Accessed: 18.04.2025).

18. NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security. Brussels : North Atlantic Treaty Organization, 2018. 24 p. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_156620.htm (Accessed: 10.04.2025).

19. UN Women Ukraine. Implementation of the Women, Peace and Security Agenda in Ukraine (Monitoring Report 2022). Kyiv : UN Women Ukraine, 2022. URL: <https://surl.li/pdodmw> (accessed: 18.04.2025).

20. UN Women. Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023. New York : United Nations, 2023. URL: <https://surl.li/tnhhwf> (Accessed: 18.04.2025).

21. United Nations Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security : adopted by the Security Council at its 4213th meeting, on 31 October 2000. New York : United Nations, 2000. URL: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/> (Accessed: 10.04.2025).

Стаття надійшла до редакції 20.04.2025 р.

UDC [351.743:355.1]:342.72:305-055.2(477)

R. Musevych, V. Volobuiev

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF THE STATE GENDER POLICY IN THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE AND POSSIBILITIES OF THEIR SOLUTION

The article presents a comprehensive analysis of the challenges associated with the implementation of state gender policy in the National Guard of Ukraine. Despite the presence of normative and legal frameworks, national strategies, and Ukraine's international commitments in the field of gender equality, the actual integration of gender approaches into the daily activities of the National Guard of Ukraine remains fragmented, inconsistent, and largely formal. The study identifies institutional, regulatory, organizational, socio-cultural, infrastructural, and educational barriers that hinder the practical realization of equality and non-discrimination principles in the military context.

A special focus is placed on the lack of effective gender monitoring mechanisms and the limited institutional capacity of the National Guard of Ukraine to carry out consistent gender policy measures. The authors highlight the absence of positions for gender advisers, insufficient training for personnel, and the lack of standardized procedures for evaluating gender mainstreaming within units. Gender stereotypes and informal restrictions, often embedded in the organizational culture, continue to shape perceptions of leadership, career development, and operational roles, especially concerning female service members.

The research also reveals systemic inequalities in access to infrastructure, equipment, healthcare services, and military education. These disparities are not only organizational but also physical, as logistical and material support systems remain unadapted to the anthropometric, physiological, and social needs of both men and women in the armed forces. In particular, individual body armor and field gear often fail to accommodate the physical characteristics of female personnel, which may pose risks during combat operations and reduce overall effectiveness and morale.

In response to these findings, the authors propose a set of practical recommendations aimed at improving the implementation of gender policy in the National Guard of Ukraine. These include strengthening institutional frameworks, developing and institutionalizing gender training programs, modernizing infrastructure and logistics through gender audits, and fostering leadership culture that prioritizes inclusiveness and equal opportunities. Moreover, the study emphasizes the importance of aligning Ukrainian military practices with NATO and UN standards concerning gender mainstreaming in the security and defense sector.

The results of the analysis can serve as a foundation for further research and policy development in the field of military gender integration. They also provide practical guidance for decision-makers involved in reforming human resources management, military education, and operational planning in accordance with international principles of gender equality and human rights.

Keywords: *state gender policy, National Guard of Ukraine, gender equality, military education, readiness, institutional mechanism, discrimination, gender stereotypes.*

Мусевич Руслан Юрійович – старший викладач кафедри організації роботи з персоналом оперативного факультету, Національна академія Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-6110-5952>

Волобуєв Владислав Володимирович – доктор філософії з освітніх, педагогічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін, Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
<https://orcid.org/0009-0002-7293-9175>