

УДК 355.2

**PROBLEMS OF GENDER POLICY IMPLEMENTATION IN THE
SECURITY AND DEFENSE SECTOR OF UKRAINE**
**ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА
ОБОРОНИ УКРАЇНИ**

Vlinnikov G.P. / Блінніков Г.П.*c.t.s., as.prof. / к.т.н., доц.***Pidgaychuk S.Y. / Підгайчук С. Я.**

ORCID:0000-0002-9868-6447

*c.t.s., as.prof. / к.т.н., доц.***Shevchuk V.M. / Шевчук В.М.**

ORCID:0000-0002-0436-1183

c.p.s., as.prof. / к.п.н., доц.

*National Academy of State Border Guard Service of Ukraine
named after Bohdan Khmelnytskyi, Khmelnytskyi, Shchevchenko, 46, 29001*
*Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, Шевченка, 46, 29001*

Sivak O.G. / Сивак О.Г.

*Main Training Center for Personnel of the State Border Guard Service of Ukraine
named after Major General Ihor Momot, Cherkasy, Orshanets, Krasnika 1, 19601*
*Головний центр підготовки особового складу Державної прикордонної служби України
імені генерал-майора Ігоря Момота, Черкаси, Оршанець, Красніка 1, 19601*

Анотація. В роботі розглядається аналіз правового і практичного впровадження гендерної політики в секторі безпеки та оборони України, проведеного з посиланням на основні висновки щодо реалізації гендерної політики за 2019 рік серед країн світу на базі дослідження наведеного в *Global Gender Gap Report 2020*. У статті відображені позитивні зміни в політиці України щодо гендерної рівності в Збройних силах України і загалом у секторі безпеки, що знайшло відображення в нормативно-правовій базі України і в суспільному сприйнятті. Проаналізована позитивна динаміка змін в Україні щодо показника гендерного паритету. Спростовані негативні стереотипи, що мають місце при впровадженні гендерної політики в секторі безпеки та оборони. Надано рекомендації для більш ефективного впровадження гендерної рівності.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація, декларація, сектор безпеки та оборони, гендерний мейнстрімінг.

Вступ. Одним із глобальних результатів здобуття незалежності України у ХХ столітті є повна трансформація суспільства та переоцінка цінностей, яка зорієнтувала політичний курс держави на встановлення загальних європейських стандартів, серед яких важливе місце займає питання гендерної рівності. Поняття гендерної рівності передбачає недопущення дискримінації за статевою належністю, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівного розподілу сімейних обов'язків, рівних можливостей у професійній сфері тощо.

Правовим підґрунтям для реалізації жінками і чоловіками своїх рівних прав і можливостей є стаття 24 Конституції України [1]. До міжнародних актів щодо заборони дискримінації за статевою належністю належать «Загальна декларація прав людини 1948 року», «Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року», «Конвенція Організації Об'єднаних

Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок», декілька конвенцій Міжнародної Організації Праці (МОП). Питання гендерної політики стосуються соціальних можливостей кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступі до влади, сімейній ролі та репродуктивній поведінці і є одним з базових вимірів соціальної структури суспільства.

Події 2014 року в Україні стали своєрідним поштовхом для гендерних перетворень і нарощення гендерної складової у секторі безпеки та оборони. Однак, не дивлячись на законодавчі ініціативи та зміни в силових структурах з початком бойових дій в Україні, введення справедливої гендерної політики на робочих місцях військовослужбовців, залишається проблематичним, тому дослідження цих проблем є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогоднішній день проблемі гендерної рівності у сфері безпеки та оборони надають увагу сучасні вчені-політологи. За результатами аналізу нормативних документів та наукових праць встановлено, що в дослідженнях, які присвячені особливостям рівності прав жінок та чоловіків у системі освіти, секторі безпеки та оборони, значна увага надається нівелюванню стереотипів, що склалися протягом багатьох років при формуванні українського суспільства [2].

Сьогодні жінки активно реалізують себе в усіх сферах суспільної діяльності, зокрема і у сфері захисту нашої Вітчизни. Розширення прав військовослужбовців-жінок на обіймання військових посад відбулося із затвердженням наказу Міністерства оборони України від 13.12.2018 № 627 «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців». Для них стали доступними майже 100 військових посад, більшість із яких – “бойові”: водій, гранатометник, заступник командира розвідувальної групи, командир бойової машини піхоти, кулеметник, снайпер, стрілець тощо.

Забороняється призначати жінок лише на посади, які передбачають роботу з отруйними речовинами, вибуховими речовинами, озброєнням і засобами радіаційного, хімічного, біологічного захисту, на усі посади на підводних човнах і надводних кораблях, у військових частинах спеціального призначення, посади, робота на яких пов'язана з безпосереднім гасінням пожеж, водолазними роботами та деякі інші [3]. Разом з тим, недостатньо висвітлюються конкретні дії та результати запровадження гендерної політики в Україні. Незважаючи на приєднання до міжнародних угод та ухвалення національного законодавства про рівні права і можливості жінок і чоловіків, спостерігається брак політичної волі щодо реалізації гендерних перетворень на рівні керівних ланок законодавчого і виконавчих органів та на рівні місцевих влад.

Метою статті є аналіз правового і практичного впровадження гендерної політики в секторі безпеки та оборони з врахуванням службової діяльності в органах Державної прикордонної служби України.

Виклад основного матеріалу. Внутрішні документи НАТО містять вказівки з гендерного мейнстримінгу (2007), мілітарні рекомендації з попередження й подолання сексуального та гендерно зумовленого насильства

(2016) і багато інших. Ці документи прямо вказують, що гендер людини соціально сконструйований і вивчений, а отже, може бути змінений. Кінцеве завдання гендерного мейнстримінгу - досягнути гендерної рівності так, щоб жінки й чоловіки мали однакову винагороду, а нерівність зникла. Існує чотири принципи, якими керується НАТО, активно просуваючи політику розмаїття всередині організації: забезпечення чесності в наборі на службу і просуванні; забезпечення високої якості персоналу НАТО; повага до всіх членів НАТО; домовленість ставити лише ті цілі та використовувати лише ті методи, які містять обґрунтовані виклики.

У 2000 році Рада Безпеки ООН ухвалила резолюцію № 1325 «Жінки, мир, безпека». Документ зосереджено на питаннях військової служби жінок та гендерно зумовленого насильства під час воєнних конфліктів. Потребу в такому документі зумовлено тим, що жінки, з одного боку, непропорційно страждають від воєнних конфліктів і їх наслідків, а з іншого боку, недостатньо представлені в процесах ухвалення рішень у межах національних, регіональних і міжнародних інститутів та механізмів запобігання, регулювання й вирішення конфліктів. Резолюція не ратифікується, але зобов'язує державу-члена ООН розробити національний план дій на її виконання. У лютому 2016 року Україна затвердила такий Національний план дій (НПД) на період до 2020 року. Україна стала першою країною, де такий документ ухвалено під час збройного конфлікту. Документ передбачає, зокрема, що частка жінок на керівних посадах у секторі безпеки, оборони і силових структурах до 2020 року мала зрости до 10%, а частка жінок, які беруть участь у переговорних групах, за цей самий період мала зрости до 30%.

Однак, створений на виконання завдань резолюції Національний план дій має певні обмеження та недоліки. Держава виділяє замало коштів на впровадження НПД і тягар його фінансування покладає в основному на громадянське суспільство та міжнародні організації. Вада цього документа - ще й в тому, що документ виконує функцію моніторингу проблем, і не зосереджений на їх практичному вирішенні. Проте на рівні декларації сама наявність цього документа важлива і дозволяє апелювати до нього при здійсненні певних проектів, спрямованих на досягнення гендерної рівності чи забезпечення інших специфічних інтересів жінок.

На виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» та покращення взаємодії із суспільством у відомствах сектора безпеки України має регулярно проводитися гендерний аудит - аналіз функціонування відомства за низкою чинників, серед яких є виконавча ефективність, політика і планування, підзвітність і нагляд, управління людськими ресурсами та інституційна культура. Високі показники за всіма цими ознаками мають бути стратегічною метою всіх відомств сектора безпеки в Україні. В умовах тривалої відсічі воєнній агресії залучення жіночого ресурсу стає питанням не лише справедливості, а й ефективного ведення війни.

План передбачає включення гендерної складової до освітніх стандартів з підготовки фахівців, забезпечення проведення систематичного навчання з питань прав людини, зокрема прав жінок, для всіх співробітників

правоохоронних органів і військовослужбовців, удосконалення механізмів ефективності розслідування випадків сексуального насильства, посилення інституційного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, удосконалення механізму забезпечення прав жінок і дівчат з вразливих груп, включаючи внутрішньо переміщених осіб, тих, які належать до національних меншин, осіб з інвалідністю, літніх жінок, проведення інформаційної кампанії з підвищення правової обізнаності з питань прав жінок, покращення доступу дівчат і жінок до медичних, освітніх, правових та соціальних послуг [4].

Зазначимо основні висновки щодо впровадження гендерної політики за 2019 рік серед країн світу, які наведені в Global Gender Gap Report 2020 [5]:

1. У 2019 році показник глобального гендерного розриву склав 68,6% (інакше кажучи, до повної рівності жінок і чоловіків бракує ще 31,4%). Водночас зафіксовано наймасштабніший за роки обрахування індексу прогрес: зі 149 країн, інформація за якими збирається понад рік, 101 покращила свої результати (16 країн — більше ніж на 3%) і лише 48 продемонстрували незмінність чи погіршення показників.

2. Зі 153 країн світу, охоплених звітом, жодна не пододала гендерну нерівність, лише для п'яти із них рівень залишився біля 20%, або трохи менше. Попереду, за даними цього дослідження, Ісландія (82%).

3. Географія глобального гендерного розриву наразі така: у першій десятці (найкраща ситуація) чотири північні країни (Ісландія, Норвегія, Фінляндія, Швеція), одна країна Латинської Америки (Нікарагуа), одна країна зі Східної Азії й Тихоокеанського регіону (Нова Зеландія), три інші країни Західної Європи (Ірландія, Іспанія, Німеччина) та одна країна Африки на південь від Сахари (Руанда).

Якщо простежити динаміку змін в Україні, то 2019 року Україна покращила свої позиції і зараз посідає 59-те місце зі 153 країн (табл. 1). При цьому Україна де-юре зміцнила свої позиції на шість пунктів, але де-факто більше, бо 2018 року країна займала 65-те місце, але серед 149 країн. Якщо говорити про показник гендерного паритету, то він збільшився із 70,8 до 72,2%, тобто для досягнення 100% гендерної рівності нам бракує 27,8% (для порівняння: лідеру рейтингу, Ісландії, не вистачає 12,3%).

Загалом позитивні зрушення в подоланні гендерної нерівності можна оцінити як дуже повільний прогрес, який відбувається, в основному, за рахунок більшого залучення жінок до економічного і політичного життя, але саме ці аспекти суспільного життя на даному періоді розвитку України потребують найбільшої уваги.

На виконання завдань керівництва держави щодо сприяння рівним правам і можливостям жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони України у березні 2018 року створено Українську асоціацію представниць правоохоронних органів та зареєстровано її як громадську організацію зі статусом неприбуткової [6]. Основними стратегічними напрямками в діяльності Асоціації є створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах, лідерство та професійний розвиток, наставництво для

жінок у правоохоронних органах та їх кар'єрне зростання, організаційний розвиток Асоціації. Результатом планомірного впровадження гендерної політики у сфері безпеки та оборони є збільшення чисельності військовослужбовців-жінок взагалі та жінок-офіцерів зокрема. Лише у Державній прикордонній службі відсоток жінок сягнув позначки 25, з яких 11% - офіцери [7].

Таблиця 1

Показники гендерного паритету

Rank	Country	Score	Rank change	Score change	
		0-1	2018	2018	2006
1	Iceland	0,877	-	+0,018	+0,095
2	Norway	0,842	-	+0,007	+0,043
3	Finland	0,832	1	+0,012	+0,036
4	Sweden	0,820	-1	-0,002	+0,007
5	Nicaragua	0,804	-	-0,005	+0,147
6	New Zealand	0,799	1	-0,002	+0,048
7	Ireland	0,798	2	+0,002	+0,065
8	Spain	0,795	21	+0,049	+0,063
9	Rwanda	0,791	-3	-0,013	n/a
10	Germany	0,787	4	+0,011	+0,034
59	Ukraine	0,721	6	+0,013	+0,042

Разом з тим, гендерна рівність - це не лише кількість чи забезпечення прав жінок, це і рівні можливості жінок і чоловіків. У секторі безпеки і оборони - це абсолютно чіткі стандарти НАТО. Інституційні зміни в армії України почали відбуватися лише з початком АТО. Пострадянська армія продовжувала парадигму радянської, і тільки нагальна потреба у функціональних бойових підрозділах спричинила різкий рух до ефективності. Роль гендерної рівності важлива саме для ефективності, адже стереотипне і дискримінаційне ставлення до жінок відкидає можливість користуватися їхніми навиками та залучати їхній людський ресурс.

На сьогодні результати перших практичних кроків реалізації Національного плану дій очевидні: варіативність посад, які можуть обіймати жінки-військовослужбовці; збільшення кількості жінок-військовослужбовців, зокрема, на офіцерських (керівних) посадах; можливість призначати жінок майже в усі види добових нарядів. Стаття 269 Статуту внутрішньої служби ЗСУ містить положення щодо дотримання законодавства з питань охорони материнства та дитинства. Разом з тим, конкретних рекомендацій щодо дотримання наведеного законодавства не існує, ні в нормативно-правовій базі, якою керуються військовослужбовці, ні в рекомендаціях щодо реалізації резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека».

Вагомою проблемою реалізації гендерної політики в Україні також є укорінення стереотипів, що лежать в основі побудови сучасного суспільства.

Розподіл гендерних ролей на сучасному етапі розвитку соціальної свідомості ґрунтується на ідеї соціально-конструктивістської парадигми, що полягає у побудові відносин за ознакою статі. Тут має місце відсутність чіткого дотримання декларованих прав та можливостей особистості незалежно від статі.

Проаналізуємо деякі негативні стереотипи, що мають місце при впровадженні гендерної політики в секторі безпеки та оборони.

1. *Концепція гендерної рівності не спирається на особливості менталітету українського суспільства.* Однак, український народ у своїй багаторічній історії мав різні традиції – як позитивні, так і негативні, а також у тому, що стосується прав і можливостей чоловіка і жінки. Ще жительки Київської Русі дивували давніх істориків своєю освіченістю, адже були письменними нарівні з чоловіками. Хоча вирішальна роль у розв'язанні всіх питань у сім'ях належала чоловікові, у колі сім'ї українські жінки завжди посідали досить високе становище: вони мали право розпоряджатися нерухомим і рухомим майном, самостійно укладати угоди, звертатися до суду з позовом, брати участь у судових засіданнях [8].

2. *Біологічні відмінності чоловіків та жінок унеможливають реалізацію гендерної політики.* Проектуючи названий стереотип на сектор безпеки та оборони зазначимо, що основним аргументом тут є те, що жінки є фізично слабшими, і не діють ефективно у бойовій ситуації. Але, об'єктивні дані різноманітних досліджень стверджують, що ті фізичні досягнення, які були рекордними для чоловіків 10-20 років назад, на сьогодні є доступними для жінок [9].

3. *Гендерна рівність – це данина моді.* Наведене припущення також є помилковим, тому що гендерна політика розвивається з перших днів відновлення незалежності України, і за цей час тенденція лише набуває все чіткіших і вагоміших обрисів. Цінності поваги до різноманітності не є модою, на них базується людство з давніх часів.

Отже, специфічними гендерними стереотипами у секторі безпеки та оборони є уява про неможливість жінок-військовослужбовців обіймати низку посад у зв'язку з як їх морально-діловими, так і з фізичними особливостями.

Висновки.

Питання реалізації політики рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони України набули більшої актуальності після підписання розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (зі змінами). У вересні 2018 року Урядом України затверджено Національний план дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок, у якому окреслено заходи, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

Станом на сьогоднішній день результати політики щодо гендерної рівності в Збройних силах України і загалом у секторі безпеки суттєво покращилися

порівняно з 2014 роком. Важливі позитивні зміни відбулися в нормативно-правовій базі і в суспільному сприйнятті. Поступово в секторі безпеки впроваджується гендерно-чутливий підхід, і тут варто ще раз наголосити, що жінки-військовослужбовці, в першу чергу, самі боролися за ці зміни. Становище жінок у секторі безпеки повинно й надалі покращуватися. Спеціальні потреби жінок-військовослужбовців і жінок-ветеранів поки що не повністю забезпечено.

Рекомендації щодо ефективного впровадження гендерної політики:

- забезпечити не лише юридичну, а й фактичну доступність середньої спеціальної та вищої військової освіти для жінок;
- надати жінкам-ветеранам, котрі служили в добровольчих батальйонах, посвідчення учасника бойових дій та всі пільги, які випливають із такого статусу;
- створити якісні програми психологічної (включаючи психотерапевтичну й психіатричну) реабілітації для жінок-ветеранів, а також окремо для сімей учасників АТО/ООС;
- проводити постійний аналіз потреб жінок-ветеранів у питаннях соціального захисту;
- на основі результатів проведених аналізів потреб військовослужбовців вносити відповідні зміни до Національного плану дій щодо резолюції ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та виділяти достатнє фінансування на їх виконання.

Поступові зміни під час перебудови та оптимізації силових структур України, які ми спостерігаємо в реальному часі, глибокі й масштабні. Нагальна потреба в якісних секторах оборони та безпеки спричинила прихід на службу мотивованих і, наскільки це можливо, кваліфікованих жінок, що загалом позитивно позначилося на стані сектора безпеки і на гендерній рівності.

Розбудова гармонійного суспільства для України повинно охоплювати активні реформи сектора безпеки, що передбачає також розбудову гендерної чутливості на рівні сектора загалом та окремих інституцій зокрема. Кваліфікованим жінкам-військовослужбовцям ніщо не повинно заважати ефективно виконувати свою службову діяльність.

Література:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
2. Уварова О. //Права жінок і гендерна рівність в Україні <https://helsinki.org.ua/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>
3. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України / Збірник наукових праць центру воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського. - Київ, 2016. – с. 140-143.
4. Кабінет Міністрів України РОЗПОРЯДЖЕННЯ від 05 вересня 2018 р. № 634-р. Київ. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації

дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року.

5. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

6. <http://uawle.org/>

7. <https://dpsu.gov.ua/ua/zhinki-na-varti-kordonu/>

8. https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/top-10_web.pdf

9. Методичний посібник з основних питань організації повсякденної діяльності військ. МОУ-ГШ ЗСУ генерал-майор Уразов У. Ю. - Київ, 2008.

***Abstract.** The analysis of the legal and practical implementation of gender policy in the security and defense sector of Ukraine was conducted with reference to the main conclusions on the implementation of gender policy in 2019 among countries based on the analysis presented in the Global Gender Gap Report 2020. The article reflects the positive changes in Ukraine's policy on gender equality in the Armed Forces of Ukraine and in the security sector in general, which is reflected in the legal framework of Ukraine and in public perception. The positive dynamics of changes in Ukraine in terms of gender parity is analyzed. The negative stereotypes that exist in the implementation of gender policy in the security and defense sector are refuted. Recommendations for more effective implementation of gender equality are provided.*

***Key words:** gender equality, discrimination, declaration, security and defense sector, gender mainstreaming.*

Стаття відправлена: 20.05.2020 р.