

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ З ВРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ І ВИМОГ НАТО

Кривець Л. В. доктор філософських наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри суспільних наук Національного університету оборони України
<https://orcid.org/0000-0001-7451-5208>

Сидоренко А. В. ад'юнкт кафедри суспільних наук Національного університету оборони України
<https://orcid.org/0009-0000-0766-0456>

Гендерна рівність в Збройних Силах України – це рівний правовий статус, рівні можливості, рівні обов'язки та рівна відповідальність осіб військовослужбовців обох статей (чоловіків і жінок) під час проходження військової служби.

Прийнявши зобов'язання на національному та міжнародному рівнях, Україна визначила гендерну рівність одним із пріоритетів державної політики для забезпечення розвитку країни та підтвердила, що має гарантувати рівні права та можливості жінкам і чоловікам для участі в усіх сферах життя суспільства, у тому числі в оборонній сфері.

Центральним поняття гендерної політики Північноатлантичного альянсу є визначення “гендерна інтеграція”, яке означає стратегію досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на всіх рівнях у ЗС України шляхом професійного виконання завдань за призначенням, з урахуванням їх досвіду та інтересів, що сприятиме досягненню євроатлантичних стандартів і критеріїв у військовій сфері, відповідність яким є необхідною для набуття Україною членства в НАТО.

За результатами проведеного дослідження сформулюємо рекомендації щодо подальшої інтеграції принципів гендерної рівності у Збройні Сили України.

Ключові слова: гендерна інтеграція; гендерна рівність; жінки-військовослужбовці; Збройні Сили України; НАТО.

Вступ. З 2014 року важливими пріоритетними цілями України стали членство в Європейському союзі та Організації Північноатлантичного договору (НАТО), а основними етичними орієнтирами побудови нашої держави є впровадження європейських демократичних принципів. У той же час, однією з умов побудови паритетної демократії є забезпечення нормативно-правовими актами України, наявність положень, що заохочують та забезпечують рівність та недискримінацію за ознакою статі. Тому однією з умов ступу України до ЄС і НАТО є забезпечення гендерної рівності у суспільстві і українському війську.

Функціонування та подальший розвиток Збройних Сил України в сучасних умовах включає активне впровадження державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у життєдіяльність військ. Під час проходження військової служби до жінок і

чоловіків мають бути висунуті рівні вимоги, створені однакові умови та вони мають нести однакову відповідальність за власні дії та їх наслідки.

Наразі, поняття “гендер” набуло особливої значущості та сенсу в арміях країн-членів Північноатлантичного альянсу. У більшості демократичних держав важливим питанням стає залучення жінок у секторі безпеки та оборони. Служба жінок у армії – це в першу чергу забезпечення рівних прав громадян, що гарантує рівні права та можливості жінкам і чоловікам для участі в усіх сферах життя суспільства, у тому числі в оборонній сфері, проходженні військової служби. Не менш важливим фактором впровадження гендерної політики в збройних силах провідних держав світу є питання інтеграції спроможностей жінок і чоловіків для ефективного виконання завдань за призначенням. І саме критерій ефективності є визначальним вектором

формування гендерної політики НАТО (Кримець, 2018).

Метою статті є дослідження особливостей впровадження гендерної політики в Збройні Сили України з врахуванням досвіду і вимог НАТО щодо забезпечення гендерної рівності, рівних прав, можливостей, рівних вимог, рівної участі та відповідальності жінок і чоловіків у процесі виконання обов'язків військової служби.

Теоретичне підґрунтя. Проблематика гендерних досліджень в наукових працях соціальних психологів серед яких Ш. Берн, О. Вороніна, І. Кон, Д. Майєрс, які відмічають переоцінку цінностей у сучасному соціальному суспільстві, питання запобігання гендерному насильству, торгівлі людьми вивчалися К. Левченко, Б. Лизогуб, В. Оліфер та аспекти цієї проблеми висвітлюються в роботах таких правознавців та політиків як В. Авер'янов, В. Сіренко, О. Бандурка, О. Ярмиш, О. Оболенський та інші. Питання гендерної рівності в Збройних Силах України починають активно досліджуватись лише на початку з 90-х років, їм приділяли увагу у своїх дослідженнях та працях Н. Вавілова, І. Парубський, Н. Дубчак, В. Кротикова, В. Малюги, О. Олійник, Ю. Калагіна, С. Салкуцан, О. Дяченко, Л. Кримець, Н. Клименко, О. Дрозд, І. Грицай, Т. Марценюк, В. Топальського, Л. Філяніна, Л. Будагьянц, В. Галєєв, А. Шерихов та інші.

Методи дослідження. Дослідження обґрунтовано на засадах критичної соціальної теорії та соціальної філософії, що окреслюють загальні принципи формування гендерної рівності у Збройних Сил України та українському суспільстві в цілому.

Авторами використано аксіологічний підхід, завдяки якому окреслено принципи та етапи формування гендерної політики НАТО, направленість та досвід інтеграції її у життєдіяльність українського війська, регулятивний аналіз доктрин та стандартів у Збройних Силах України та збройних силах країн-членів НАТО.

Результати і обговорення. Починаючи з 2014 року, Україна захищає свій суверенітет, національну ідентичність, безпеку і територіальну цілісність. Ці події стали поштовхом для соціальних та політичних змін і розширення можливостей

жінок і чоловіків у війську. Право служити в збройних силах є важливим компонентом повної та рівноцінної участі кожної людини як громадянина. Активізація бойових дій після повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну ставить багато практично значущих питань як з точки зору здійснення оборони держави, так і забезпечення рівних прав і свобод військовослужбовців, що призвело до оптимізації гендерної політики в секторі безпеки та оборони України, яка набула надзвичайної актуальності. Здебільшого це спричинено необхідністю рахуватись з потребами, можливостями, інтересами та досвідом всього населення України, усіх його категорій залучених до процесу врегулювання збройного конфлікту та забезпечення миру в країні.

Доречно зазначити, що останнім часом кількість жінок у Збройних Силах України почала суттєво збільшуватись. Із затвердженням 24 лютого 2016 р. Кабінетом Міністрів України першого Національного плану дій щодо виконання резолюції Ради безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2020 р. діяльність складових сектору безпеки та оборони України у сфері гендерної рівності активізувалася. Зазначена резолюція підкреслює роль жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів, миротворчості, наданні допомоги та у відновленні. Вона наголошує, що рівність чоловіків і жінок має вирішальну роль у попередженні конфліктів та досягненні сталого миру, закликає до всебічної участі жінок у підтриманні та зміцненні миру і безпеки як на національному, так і на міжнародному рівнях. Імплементация резолюції Ради безпеки ООН 1325 та суміжних резолюцій щодо жінок, миру й безпеки в реаліях сьогодення в Україні набула особливого значення.

Існує стійка тенденція до збільшення чисельності жінок усіх категорій особового складу, що відповідає загальносвітовим тенденціям. Це свідчить про серйозні соціальні зрушення у ЗС України та є одним із базових показників планомірного впровадження політики гендерної рівності у їх діяльність.

За даними Кадрового центру ЗС України у 2014 році загальна чисельність жінок у ЗС України становила 49 926 осіб, із

них військовослужбовиць – 16 557 осіб. За інформацією, станом на жовтень 2023 року, кількість жінок-військовослужбовців зросла до 62 062: з них офіцерського складу – 7 709 осіб, сержантського складу – 11 732 особи, рядового складу 22 704 особи, курсанти – 1 334 особи, займають цивільні посади 18 583, займають керівні посади – 5 180 осіб та мають статус учасника бойових дій – 13 487 (Статистика, 2023).

З свого боку НАТО підтримує інтеграцію вимог гендерної рівності в сектор безпеки та оборони України і зосереджує свою політику на вдосконаленні процесів професійної підготовки жінок-військовослужбовців, підвищення ролі, місця та їх чисельності у ЗС України.

Сьогодні Україна має потужний показник по кількості жінок в українському війську навіть серед країн-членів НАТО. Кількість військовослужбовців-жінок в арміях країн-членів НАТО коливається від 0,3% до 20%, так у США – 17%, у Великій Британії – 11%, в Естонії – 10%, у Данії – 8% та у Польщі – 7%.

До повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну, станом на 24 лютого 2022 року, відсоток жінок-військовослужбовців становив 15,6% від загальної чисельності військовослужбовців, наразі їх частка складає 5,3%. Зменшення відсоткового показника пов'язане зі збільшенням загальної штатної чисельності особового складу ЗС України.

Досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків (гендерний баланс) є складовою гендерної політики, проте не її кінцевою метою. Паритетне співвідношення обох статей не означає, що всебічно забезпечено їх рівні права і можливості. Гендерна рівність передбачає врахування інтересів і потреб як жінок, так і чоловіків, при одночасному визнанні розмаїття їхніх груп.

Не слід ототожнювати гендерну політику з “жіночим питанням”, оскільки вона тією ж мірою стосується чоловіків і їхньої ролі. Також слід зауважити, що рівність не означає, що жінки і чоловіки мають стати однаковими, вона про те, що їхні права і можливості не залежатимуть від статі. Гендерна рівність сприяє більш справедливому розподілу відповідальності, обов'язків та винагород, що позитивно

відображається на їх соціальному становищі.

Для досягнення гендерної рівності НАТО використовує гендерний мейнстрімінг як стратегію оцінки того, як запланована у будь-якій сфері і на будь-якому рівні дія позначиться на жінках і чоловіках. Мета – гарантувати врахування проблем і індивідуального досвіду кожної особи при розробці, впровадженні, моніторингу та оцінці політик, програм і плануванні військових операцій.

Обидва підходи, збалансоване представництво та гендерний мейнстрімінг, є актуальними та взаємодоповнюючими компонентами гендерної політики в сфері оборони. Гендерний баланс зосереджений на досягненні різноманітності персоналу, залученні та забезпеченні жінок. Гендерний мейнстрімінг полягає в застосуванні гендерного аналізу як аналітичного інструменту при розробці політик та військовому оперативному плануванні на кожному етапі процесу, щоб врахувати вплив на різні групи жінок та чоловіків. Результатом такого підходу в країнах НАТО жінки-військовослужбовці на рівні із чоловіками проходять військову службу, а також обіймають керівні посади.

На першій конференції жінок-старших офіцерів Альянсу, яка відбулась у Копенгагені (1961р.) вперше підіймалися питання щодо впровадження принципу гендерної рівності в політиці НАТО. Делегатки від Данії, Норвегії, США, Великої Британії та Нідерландів ухвалили резолюцію щодо проведення систематичних конференцій метою яких є обговорення спільних проблемних питань забезпечення умов проходження військової служби, стану працевлаштування та кар'єрного просування жінок у збройних силах Північноатлантичного альянсу.

У 1973 році на конференції жінок-старших офіцерів Альянсу у Брюсселі, сформовано спеціальний комітет з питань жінок у арміях країн НАТО та ухвалили чергову резолюцію щодо можливості жінкам-військовослужбовцям проходити військову службу за всіма військовими спеціальностями, за винятком участі в бойових діях, коли їхня служба має визначатися національною політикою. Вже

в 1976 році утворився Комітет з питань жінок у силах НАТО.

Лише через двадцять років, було створено Управління з питань жінок у силах НАТО (CWINF) при Міжнародному військовому штабі (ІМС) (1998 р.), а в 2002 році розпочинається активне співробітництво між 27 країнами та CWINF “Партнерства заради миру”. Назву Управління з питань жінок у силах НАТО (CWINF) змінено у 2014 році на Міжнародний офіс військового штабу радника з гендерних питань (ІМС GENAD). Крім цього, у НАТО вводиться посада Спеціального представника Генерального секретаря з питань “Жінки, мир та безпека”.

Слід звернути увагу, що для жінок цивільного персоналу та жінок-військовослужбовців в країнах-членах НАТО створено всі умови щодо розвитку у професійній сфері, що апріорно вважалося суто чоловічою справою. Наприклад, усі без винятку військові професії та посади стали доступними для жінок-військовослужбовців у збройних силах Норвегії з 1985 року, в Австралії з 2011 року, в армії США з 2016 року. У 2004 році в ізраїльській армії створено окремий жіночий батальйон, який поки що є одним з найефективніших підрозділів.

З впровадженням гендерної політики НАТО у 2010 році першою жінкою-речницею НАТО стала Оана Лунгеску, американка Венді Бешнен, у 2017 році стала керувати Офісом безпеки Альянсу. Заступницею генерального секретаря НАТО у 2016 р. стала Роуз Гетемюллер і обійняла одну з найвищих цивільних посад серед жінок в історії Альянсу.

Прогрес в державах-членах НАТО і країнах-партнерах щодо впровадження принципу гендерної рівності має слугувати прикладом для наслідування і в українському секторі безпеки та оборони та істотним фактором політичних та соціальних трансформацій в українському соціумі.

Упровадження принципу гендерної рівності Альянс здійснює через імплементацію Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки (1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2422, 2467, 2493), які зазначають диспропорційну дію військових конфліктів на хлопців і

дівчат, чоловіків і жінок та спонукають до повноправної участі жінок на всіх рівнях щодо уникнення конфліктів, а також до запобігання від сексуального насильства. Впровадження гендерної політики НАТО складається з аналізу та синтезу інформації щодо особливостей забезпечення принципів гендерної рівності та імплементації Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та суміжних Резолюцій WPS у збройних силах країн-членів Північноатлантичного альянсу та країн-партнерів. До того, ІМС GENAD допомагає та координує діалог з країнами-партнерами і командними структурами з гендерних питань НАТО та штаб-квартирою НАТО щодо певних гендерних питань, а також забезпечує міжнародні зв'язки з агенціями та організаціями, які інтегрують гендерну рівність у військовій сфері. Впровадження гендерної просвіти в державах-членах Альянсу та створення у військових і цивільних співробітників НАТО певних гендерних компетенцій є ключовою задачею для впровадження гендерної політики.

З 2013 р. Скандинавський центр з питань гендеру у військових операціях (NCGM) стає лідером у напрямку гендерної просвіти НАТО, у ньому здійснюється підготовка радників з гендерних питань, систематично проводиться підвищення рівня кваліфікації викладачів вищих військових навчальних закладів та впроваджується багато освітніх програм для військових лідерів усіх рівнів.

Зважаючи на те, що Україна є однією з країн-партнерів НАТО, гендерна політика в ній впроваджується вже понад двадцять п'яти років, відколи у 1997 році на Мадридському саміті НАТО відбулося підписання “Хартії про особливе партнерство НАТО та України”. У тому ж році у Києві створено Центр інформації і документації НАТО з метою забезпечення зусиль, спрямованих на інформування української громадськості щодо діяльності НАТО і переваг співробітництва між Україною і НАТО, зокрема в штаб-квартирі НАТО офіційно відкрито українське представництво.

Функціонування та подальший розвиток ЗС України в сучасних умовах включає активне впровадження державної політики гендерної рівності у

життєдіяльність військ. Відповідно до вимог стандартів НАТО нині в ЗС України вже впроваджено ряд реформ щодо демократизації та професіоналізації української армії. Забезпечення рівних прав та можливостей громадян незалежно від статі є ключовим інструментом розвитку потенціалу та професіоналізму. Рівні права та можливості жінок і чоловіків сприяють досягненню євроатлантичних стандартів і критеріїв у військовій сфері, відповідність яким є необхідною для набуття Україною членства в НАТО.

Врахування гендерних аспектів є одним із пріоритетних напрямків діяльності керівництва Міністерства оборони України, яке вживає послідовні заходи в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, створення сприятливих умов для проходження військової служби, державної служби, забезпечення виконання обов'язків працівників з урахуванням рівня освіти, досвіду і результатів службової діяльності.

Попри загальні норми, визначені у міжнародних договорах, які ратифіковано Україною у законодавчо встановленому порядку, та національних нормативно-правових актів щодо загальних норми гендерної політики в секторі безпеки і оборони, діють акти військового та безпекового законодавства. Вони містять як загальні так і спеціальні норми, що регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони, а також норми безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики. Підходи до розуміння і формування політики гендерної рівності змінювались і розвивались в процесі її становлення. Україна, як і багато інших країн-партнерів та міжнародних організацій і асоціацій, пододала шлях від концепції “поліпшення становища жінок” до “гендерної рівності”, що стосується як жінок, так і чоловіків.

Нормативно-правову базу у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків можна розділити на такі три блоки:

- чинні міжнародні акти, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, що є частиною національного законодавства України;

- національні нормативно-правові акти, що визначають стратегічні та концептуальні засади формування і реалізації політики гендерної рівності (закони, стратегії, програми, плани, ухвалені Верховною Радою України або затверджені указами Президента України, постановами чи розпорядженнями Кабінету Міністрів України);

- відомчі нормативно-правові акти та інші документи (накази, інструкції, що створюються в межах компетенції МОУ, Генерального штабу ЗС України) (Жуковська et al., 2020)

У грудні 2022 року оновлено Національний план дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” (НПД 1325). Це друге покоління НПД 1325 – перший план прийнятий Урядом у 2016 році. Україна стала першою країною в світі, що розробила і затвердила документ в умовах збройного конфлікту, він є основним міжнародним нормативно-правовим регулятором у спектрі міжнародної політики безпеки та підкреслює специфічну роль жінок у процесах урегулювання та запобігання військових конфліктів у всьому світі та у розбудові миру. Резолюція встановлює вимоги до міжнародного співтовариства щодо активного залучення жінок у справах державного управління, як на національних, регіональних, так і на міжнародних рівнях прийняття рішень. Особливо акцентується увага на забезпеченні рівноправної участі жінок та чоловіків на всіх етапах вирішення та запобігання військових конфліктів.

З урахуванням викликів сьогодення, пов'язаних з повномасштабним вторгненням російської федерації, в оновленому НПД розширено коло цільових груп та актуалізовано заходи з протидії сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом (СНПК), зокрема з боку сектору безпеки і оборони. Міністерство оборони України, разом зі ЗС України, є головним виконавцем 29 заходів визначених у документі “Перелік завдань і заходів Цілей партнерства на 2021-2025 роки в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України (Ціль партнерства “Жінки, мир, безпека”)”. Ці заходи включають: гендерний аналіз нормативно-правових актів з питань ідентифікації, запобігання

безпековим викликам, включення до них питань протидії насильству за ознакою статі згідно зі стандартами і політикою ООН та НАТО, інфраструктурне та матеріально-технічне забезпечення, створення умов для поєднання професійного та приватного життя, рівний доступ жінок і чоловіків до закладів освіти тощо.

У жовтні 2018 року набув чинності Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях”. Він гарантує рівні права жінок і чоловіків у ЗС України та підвищує правовий захист жінок під час проходження ними військової служби (Закон України, 2018). У 2019 році дівчата вперше в історії українського війська отримали можливість вступати до військових ліцеїв.

На сьогодні у ЗС України жінки майже на рівних правах із чоловіками виконують функціональні обов'язки під час проходження військової служби. Проте для жінок-військовослужбовців існує заборона комплектування офіцерського складу військових спеціальностей, які пов'язані з використанням вибухових речовин, водолазними роботами, на підводних човнах і надводних кораблях, в управліннях бригад надводних кораблів (крім спеціальностей медичного та морально-психологічного забезпечення), посади протипожежної охорони, пов'язані з безпосереднім гасінням пожеж, а також логістичного забезпечення, робота яка пов'язана з отруйними речовинами. А також закриті посади для жінок у військових частинах спеціального призначення (Кримець, 2018).

Лише після повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну кількість жінок, які стали на захист Батьківщини та долучились до ЗС України та інших військових формувань, значно зросла. Наразі в українській армії скасовані будь-які обмеження щодо призначення та проходження жінками-військовослужбовцями військової служби на всіх посадах (зокрема бойових) за всіма групами військово-облікових спеціальностей. Якщо раніше жінки могли проходити службу на посадах переважно

медичних спеціальностей, бухгалтерів, зв'язківців, кухарів, діловодів, то зараз таких обмежень немає. Жінка в армії України може бути командиром бойової машини піхоти (БМП), кулеметником, артилеристом, снайпером, водієм, гранатометником, заступником командира розвідувальної групи, командиром групи застосування БпЛА заступником командира частини тощо (Статистика, 2023).

В Міноборони України і Генеральному штабі ЗС України сплановано та здійснено ряд заходів щодо реалізації Національного плану з виконання резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 “Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р.

До програм навчальних дисциплін Національного університету оборони України та ВВНЗ тактичного рівня внесені зміни, а також розширено тематику навчальних програм з врахуванням гендерного компоненту.

У 2019 році у відповідності до розпорядження Офісу Прем'єр-Міністра України з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України та з метою створення методичних рекомендацій щодо комплексного інтегрування гендерного компоненту в освітній процес складових сектору безпеки та оборони України, в межах пілотного проекту, організовано створення робочої групи

В оборонному відомстві були розроблені рекомендації, посібники, поради щодо інтеграції гендерних підходів та протидії дискримінації:

методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України;

методичний посібник “Культура відносин у військовому колективі. Порадник командирів” (розділ “Гендерний аспект у побудові культури відносин у військовому колективі”);

порадник з протидії гендерній дискримінації у Збройних Силах України (українською та англійською мовами).

У військову структуру НАТО вбудовано консультативну структуру з гендерних питань до якої входять радники з гендерних питань та позаштатні гендерні радники (координатори), які сприяють

інтеграції гендерної політики в усі напрямки діяльності.

У відповідності до Директиви двостороннього стратегічного командування НАТО 040-001 до складу консультативної структуру з гендерних питань входять радники з гендерних питань та позаштатні гендерні радники (координатори), які сприяють інтеграції гендерної політики в усі напрямки діяльності сфери діяльності.

Радник з гендерних питань: *gender advisor*, GENAD, GA – член штабу, який звітує безпосередньо перед командуванням та слідкує за тим, щоб у процесі планування, виконання та оцінювання правильно враховувалась гендерна перспектива. Дана посада передбачає повну зайнятість, вимагає відповідної підготовки, освіти та досвіду.

Позаштатні гендерні радники (координатори) – це співробітники, які виконують свої обов'язки у штаб-квартирах, відділах/управліннях, філіях та представництвах. Вони підтримують інтеграцію гендерної політики та сприяють впровадженню гендерного підходу у своїй сфері діяльності. Позаштатні гендерні радники (координатори) співпрацюють з радниками з гендерних питань для забезпечення послідовної та узгодженої інтеграції гендерної політики у структуру командувань та їх діяльність. Таким чином, позаштатні гендерні радники створюють і підтримують професійну і функціональну мережу в усій структурі.

На виконання норм Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та з метою укріплення інституційного механізму у Міністерстві оборони України, ЗС України та Державній спеціальній службі транспорту у 2018 році створена мережа гендерних радників. У зазначених інституціях вони виконують дорадчу функцію: моніторинг, аналіз, проведення навчань (тренінгів), консультації, інформування, внесення пропозицій командирам/начальникам, у тому числі з приводу виконання міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності.

Важливим аспектом діяльності гендерних радників є залучення їх до реалізації заходів з протидії проявам дискримінації, сексуальних домагань, “булінгу” та насильства за ознакою статі. На

них покладається участь у проведенні моніторингу та консультування керівництва/командування щодо шляхів подолання цих явищ.

У 2022 році відповідно до Переліку професійних назв робіт працівників Збройних Сил України та Переліку облікових спеціальностей працівників Збройних Сил України, затвердженого наказом Міністерства оборони України від 19 грудня 2022 р. № 438 у ЗС України введено штатні посади радників з гендерних питань (Наказ МО, 2022). Наразі загальна чисельність гендерних радників у ЗС України складає більше 80 осіб: введено 6 штатних посад та призначено 74 особи на громадських засадах. Удосконалення мережі гендерних радників та нарощення їх спроможностей у ЗС України та Державній спеціальній службі транспорту здійснюється з урахуванням сучасних викликів.

З врахуванням викликів, яких зазнало українське суспільство під час повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України 2022-2024 рр., потрібно підкреслити значення всіх напрямків підтримки психічної стійкості і моральної готовності всіх верств суспільства об'єднати зусилля задля забезпечення оборони країни (Krymets et al., 2023). Важливим кроком для впровадження принципу гендерної рівності в Збройних Силах України відповідно до вимог НАТО є включення відповідної проблематики в Доктрину Військового лідерства ЗС України у січні 2024 року. В доктрині приділена суттєва увага формуванню гендерної компетентності військових лідерів всіх рівнів управління та розбудові інклюзивного середовища як простору з нульовою толерантністю до всіх видів дискримінації в українському війську.

Зважаючи на вищевикладене слід відмітити, що у Збройних Силах України тривалий час впроваджується імплементація гендерного компоненту в професійну підготовку військовослужбовців та їх повсякденну діяльність. У Національному університеті оборони України та ВВНЗ тактичного рівня триває робота з імплементації в навчальний процес гендерних директив НАТО, а саме BI Strategic Command Directive (BI-SCD) 040-001 від 20 жовтня 2021 року (NATO. 2021).

Вона направлена на підвищення якості та ефективності професійної підготовки фахівців стратегічного, оперативного та тактичного рівнів, а також сприяє процесу формування гендерних компетенцій у військовослужбовців офіцерського складу. Центральним поняттям зазначеної директиви є “гендерна інтеграція”, яка визначає стратегію досягнення гендерної рівності у збройних силах держав-членів НАТО шляхом активного залучення чоловіків та жінок до ефективного виконання завдань за призначенням з врахування їх досвіду та їх вподобань. Крім того Національному університету оборони України, у 2019 році, створений інтерактивний навчальний курс у системі дистанційного навчання з питань гендерної рівності та основ гендерної політики НАТО з використанням сучасних комп’ютерних технологій, відеоматеріалів та онлайн-тестуванням слухачів. До зазначеного курсу можуть залучатись слухачі, студенти, курсанти та викладачі всіх ВВНЗ України.

Висновок. В процесі формування гендерної політики, що має відповідати вимогам Організації Північноатлантичного договору, у ЗС України вже здійснено ряд важливих кроків. Однак його не можна вважати завершеним поки інтеграція принципів гендерної рівності повної мірою не увійде в загальну концепцію гендерної політики України.

За результатами дослідження сформулюємо низку рекомендацій щодо подальшої інтеграції принципів гендерної рівності у Збройні Сили України.

Впровадження ряду реформ у ЗС України вимагає унормування та розробки нових нормативно-правових актів, доктрин та стандартів, які відповідатимуть сучасним

викликам. У зв’язку з цим Комітетом Верховної Ради України з питань національної безпеки, оборони і розвідки ініційовано створення робочої групи щодо розробки нової редакції загальновійськових Статутів ЗС України з урахуванням загальних принципів гендерної рівності.

Впроваджувати у професійну підготовку військовослужбовці Збройних Сил України та освітні процеси стандарти та доктрини НАТО з урахуванням досвіду країн членів НАТО та країн-партнерів.

Нарощувати потенціал мережі радників з гендерних питань впроваджуючи гендерний компонент у життєдіяльність військ шляхом освіти військовослужбовців на всіх рівнях щодо формування гендерних компетенцій у особового складу.

Дотримуватись виконання Плану заходів з реалізації в Збройних Силах України Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” у період до 2030 року.

Гендерним радникам систематично здійснювати моніторинг серед військовослужбовців щодо проявів дискримінації, сексуальних домагань, “булінгу” та насильства за ознакою статі та протидіяти їх проявам.

З метою дослідження рівня сформованості гендерних компетенцій у особового складу в подальшому систематично проводити соціологічні дослідження щодо ставлення військовослужбовців до гендерної рівності та її утвердження у ЗС України та включити питання розвитку гендерної компетентності керівників всіх рівнів відповідальності в програми підготовки персоналу.

Список використаних джерел

1. Жуковська Г.Г., Левченко К.Б., Остапенко О.О. & Сулова О.І.. (2020). Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. Київ [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL:<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>
2. Кринець Л. В. (2018) Професійна та гендерна ментальність військовослужбовців Збройних Сил України: формування на засадах європейських цінностей: навчальний посібник, К.: НУОУ ім. Івана Черняхівського.
3. 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 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>
4. Перелік професійних назв робіт працівників Збройних Сил України та Переліку облікових спеціальностей працівників Збройних Сил України, затвердженого наказом Міністерства оборони

Україні від 19 грудня 2022 р. № 438 та зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 3 лютого 2023 року за № 226/39282.: [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-23?find=1&text>.

5. Статистика. Скільки жінок служить у ЗСУ у 2023 році. (2023). Military Media Center Міністерства оборони України [Електронний ресурс] – Режим доступу: URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20231219-skilky-zhinok-sluzhyt-u-zsu-u-2023-roczy-statystyka>.

6. Krymets, L., Chornyi, V. S., Cherkovniak-Horodetska, O., Sadykova, V., & Manzia, Y. (2023). The impact of the russian-ukrainian war on the psychological resilience. Synesis (ISSN 1984-6754), 15(4), 407–420. Retrieved from <https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/2821>

7. NATO and EU Military Leadership discuss Gender in Military Operations [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_169962.htm?selecte dLocaleen.

8. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 on integrating UNSCR1325 and Gender Perspectives into NATO Command Structure (2021) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://natolibguides.info/women/documents>

References

1. Zhukovska G.G., Levchenko K.B., Ostapenko O.O., Suslova O.I. (2020). Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh. Part 1. Kyiv [Gender policy in regulatory and legal documents]. [Electronic resource] - Access mode: URL:<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/18%20-%20Department/18%20-%20PDF/02.2021/genderna-polityka.pdf>. (in Ukrainian)

2. Krymets LV (2018) Profesiina ta henderna mentalnist viiskovosluzhbovtiv Zbroinykh Syl Ukrainy: formuvannya na zasadakh yevropeiskykh tsinnosti: A Study Guide, Kyiv: Ivan Chernyakhovsky National University. [Professional and Gender Mentality of the Military Personnel of the Armed Forces of Ukraine: Formation on the Basis of European Values] (in Ukrainian).

3. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo zabezpechennia rivnykh prav i mozhlyvosti zhinok i cholovikiv pid chas prokhodzhennia viiskovoi sluzhby u Zbroinykh sylakh Ukrainy ta inshykh viiskovykh formuvanniakh. Law of Ukraine of 06.09.2018 No. 2523-VIII [On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men during Military Service in the Armed Forces of Ukraine and Other Military Formations] [Electronic resource]: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> (in Ukrainian).

4. Perelik profesiinykh nazv robit pratsivnykiv Zbroinykh Syl Ukrainy ta Pereliku oblikovykh spetsialnosti pratsivnykiv Zbroinykh Syl Ukrainy. Order of the Ministry of Defense of Ukraine of December 19, 2022, No. 438 and registered with the Ministry of Justice of Ukraine on February 3, 2023, No. 226/39282 [List of Professional Titles of Work of the Employees of the Armed Forces of Ukraine and the List of Accounting Specialties of the Employees of the Armed Forces of Ukraine] [Electronic resource] - Access mode: URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-23?find=1&text> (in Ukrainian).

5. Statistics. How many women serve in the Armed Forces of Ukraine in 2023 (2023). Military Media Center by the Ministry of Defense of Ukraine [Electronic resource] - Accessed on: URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20231219-skilky-zhinok-sluzhyt-u-zsu-u-2023-roczy-statystyka>. (in Ukrainian).

6. Krymets, L., Chornyi, V. S., Cherkovniak-Horodetska, O., Sadykova, V., & Manzia, Y. (2023). The impact of the russian-ukrainian war on the psychological resilience. Synesis (ISSN 1984-6754), 15(4), 407–420. Retrieved from <https://seer.ucp.br/seer/index.php/synesis/article/view/2821> (in English).

6. NATO and EU Military Leadership discuss Gender in Military Operations [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL:https://www.nato.int/cps/en/natohq/news_169962.htm?selecte dLocaleen. (in English).

7. NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1 on integrating UNSCR1325 and Gender Perspectives into NATO Command Structure (2021) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://natolibguides.info/women/documents> (in English).

Summary

FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF GENDER POLICY IN THE ARMED FORCES OF UKRAINE TAKING INTO ACCOUNT THE EXPERIENCE AND REQUIREMENTS OF NATO

Krymets L. Doctor of Science in Philosophy, Senior Researcher, Associated professor of social science department, The National Defence University of Ukraine

Sydorenko A. PhD student of the Department of Social Sciences of the Department of Social Sciences of the National Defense University of Ukraine

Introduction . Gender equality in the Armed Forces of Ukraine means equal legal status, equal opportunities, equal duties and equal responsibility of servicemen of both sexes (men and women) during military service. Having made commitments at the national and international levels, Ukraine has identified gender equality as one of the priorities of state policy to ensure the country's development and confirmed that it must

guarantee equal rights and opportunities for women and men to participate in all spheres of society, including the defense sector.

The central concept of the Alliance's gender policy is the definition of "gender integration", which means a strategy for achieving equal rights and opportunities for women and men at all levels in the Armed Forces of Ukraine through professional performance of assigned tasks, taking into account their experience and interests, which will contribute to the achievement of Euro-Atlantic standards and criteria in the military sphere, compliance with which is necessary for Ukraine to become a NATO member.

Based on the results of the study, we will formulate recommendations for further integration of gender equality principles into the Armed Forces of Ukraine.

Purpose. *The purpose of the article is to study the peculiarities of the implementation of gender policy in the Armed Forces of Ukraine, taking into account the experience and requirements of NATO to ensure gender equality, equal rights, opportunities, equal requirements, equal participation and responsibility of women and men in the process of performing military service duties.*

Methods. *The study is based on the principles of critical social theory and social philosophy, which outline the general principles of gender equality in the Armed Forces of Ukraine and Ukrainian society as a whole.*

The authors used an axiological approach to outline the principles and stages of formation of NATO's gender policy, the direction and experience of its integration into the life of the Ukrainian army, and a regulatory analysis of doctrines and standards in the Armed Forces of Ukraine and the armed forces of NATO member states.

Originality. *Ukraine has identified the integration of gender equality as one of the priorities of state policy to ensure the country's development and confirmed that it must guarantee equal rights and opportunities for women and men to participate in all spheres of society, including the defense sector.*

This defines a strategy for achieving equal rights and opportunities for women and men at all levels in the Armed Forces of Ukraine through professional performance of assigned tasks, taking into account their experience and interests, which will contribute to the achievement of Euro-Atlantic standards and criteria in the military sphere, compliance with which is necessary for Ukraine's membership in NATO.

It is important to introduce NATO standards and doctrines into the professional training and educational processes of the Armed Forces of Ukraine and to comply with the Action Plan for the implementation of the National Action Plan for the Implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security in the Armed Forces of Ukraine until 2030, approved by the Minister of Defense of Ukraine, which will contribute to the development of gender competencies among personnel.

Conclusion. *The Armed Forces of Ukraine have already taken a number of important steps in the process of developing a gender policy that meets the requirements of the North Atlantic Treaty Organization. However, it cannot be considered complete until the principles of gender equality are fully integrated into the overall concept of Ukraine's gender policy.*

Based on the results of the study, we formulate a number of recommendations for further integration of gender equality principles in the Armed Forces of Ukraine.

The implementation of a number of reforms in the Armed Forces of Ukraine requires the standardization and development of new regulations, doctrines and standards that will meet modern challenges. In this regard, the Verkhovna Rada Committee on National Security, Defense and Intelligence initiated the creation of a working group to develop a new version of the general military regulations of the Armed Forces of Ukraine, taking into account the general principles of gender equality.

To introduce NATO standards and doctrines into the professional training of the Armed Forces of Ukraine and educational processes, taking into account the experience of NATO member states and partner countries.

To build the capacity of the network of gender advisors by introducing a gender component in the life of the troops through education of military personnel at all levels to develop gender competencies among personnel.

Key words: *gender integration; gender equality; women in the military; Armed Forces of Ukraine; NATO.*

Концептуалізація – Кримець Л. В.

Методика – Сидоренко А. В.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

The authors declare that they have no conflict of interest.

Дата надходження рукопису/Date of receipt of the manuscript: 06.03.24.

Дата прийняття рукопису/Date of acceptance of the manuscript: 17.04.24.

© 2024. This work is under an open license CC BY-NC 4.0.