

Олег Поплавський
професор кафедри військової підготовки
Університету митної справи та фінансів,
кандидат історичних наук, доцент

Олег Левін
доцент кафедри
соціально-гуманітарних дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат історичних наук, доцент

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

Однією з найактуальніших проблем сучасної української політики є проблема гендерної рівності як у філософському аспекті, так і в практичному плані. Проблема гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки і оборони, досліджують у своїх роботах Л. Ковальчук, К. Левченко, І. Ларинбаєва, С. Поленіна, Л. Пономаренко, О. Сулова, М. Чеховська, К. Чулкова та інші дослідники.

Актуальність питання, що досліджується, зумовлене, насамперед, наявністю конфліктів та сучасними тенденціями трансформацій характеру бойових дій у всьому світові. Так набувають поширення та нових форм способи і методи ведення війни; фізична сила нині все частіше відіграє не найсуттєвішу роль на полі бою, віддається першість гібридним методам та інтелекту; особливого значення набуває застосування техніки і бойових навичок, наявність яких не залежить від гендерної приналежності.

Інтегрування принципу прав та можливостей жінок і чоловіків в секторі безпеки і оборони переслідує такі цілі: врахування різних потреб безпеки і оборони, що залежать від багатьох індивідуальних факторів; урахування динамічності потреб сектору безпеки і оборони як в різноманітності завдань, так і в протидії гендерному насильству проти мирного населення та в середовищі військовослужбовців; забезпечення репрезентативного складу військовослужбовців; посилення демократичного громадянського контролю над правоохоронними органами, спецслужбами і збройними силами.

Свого часу Україна ратифікувала низку міжнародних правових актів, серед яких: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінська декларація і платформа дій (1995 р.), Резолюція Ради безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.), перші з них стосувалися переважно загального принципу рівності і недопущення дискримінації відносно жінок, останні – спрямовані більше на посилення гендерної компоненти у сферу безпеки і оборони.

Нормами Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ще у 2005 році було визначено поняття «гендерна рівність» як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. Вважаємо, що на той час питання було пов'язане з вирішенням проблем домашнього насилля і проявів дискримінацій за ознаками статі, але визначення стало підґрунтям для впровадження гендерної рівності в сектор безпеки і оборони України.

На регіональному рівні Україна керується своїми відносинами та угодами з НАТО, ЄС, ОБСЄ. Так, у питаннях реформування сектора безпеки та оборони та зобов'язання уряду України щодо реалізації євроатлантичних стандартів, процес планування та оцінки сил за програмою «Партнерство заради миру» включає мету щодо гендерної концепції. Ця мета передбачає завдання, які мають бути реалізовані протягом 2017 – 2020 рр. щодо усунення правових бар'єрів для забезпечення рівних можливостей та більшої присутності жінок в установах оборони та безпеки; створення мережі радників з гендерних питань у складі Міністерства оборони та Збройних Сил України; інституціоналізацію тренінгів з питань гендерної підготовки для всіх працівників оборони та безпеки; збільшення потенціалу для збору та надання інформації з поділом на статі, а також інтеграцію гендерної практики у процеси планування, виконання та оцінки операцій [2, с. 18].

Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, підписана главами

держав Європейського Союзу, Урядом та Президентом України 27 червня 2014 р., також містить положення щодо гендерної рівності та рівних можливостей (у главі «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»). Щороку затверджуються Річні національні програми під егідою Комісії Україна-НАТО, які містять окремі розділи «Гендерна рівність».

11 квітня 2018 р. було прийнято Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року. Нещодавно Верховною Радою України прийнято 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», яким внесено низку змін до положень Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України [3]. Цим Законом формально надано особам обох статей рівні можливості щодо проходження військової служби. Положення Закону скасовують обмеження щодо призначення жінок у добовий наряд чи відправлення у відрядження, закріплюючи принцип рівності – рівний доступ до посад і військових звань, рівну відповідальність.

Наказ Міністерства оборони України № 292 від 03.06.2016 р. про внесення зміни до Тимчасового переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу також регулює питання гендерної політики. Наказом суттєво розширено перелік бойових посад (збільшено на понад 100 бойових військових спеціальностей) для військовослужбовиць-жінок, які проходять військову службу за контрактом.

Дані на кінець 2018 р. свідчать, що максимум жіночого представництва у секторі безпеки і оборони України не перевищував 25%. Так, у системі Державної прикордонної служби України задіяно 24 % жінок, Міністерства внутрішніх справ України – 23,5% жінок, у Національній поліції – 21,8%, у Національній гвардії України – 6,2% [4, с. 9], у лавах Збройних сил – близько 10%.

У всіх основних інституціях сектору безпеки і оборони спостерігається наявна тенденція до зростання частки жінок. Загальна кількість жінок, які працюють і проходять службу в українській армії, становить близько 56 тисяч осіб (це 22,4% від усього особового складу, який представлений як жінками військовослужбовицями, так і цивільними працівницями). Для порівняння у: Ізраїлі – 34% Франції - 22%, Канаді – 15%, Іспанії – 14%, Великої Британії – близько 10%, Німеччині – 10%.

Протягом років становлення та розвитку Збройних Сил України, починаючи з 1991 р., кількість жінок в українському війську постійно зростала. Так, у 2013 р. у Збройних Силах України проходили військову службу та працювали на цивільних посадах 49 926 жінок; у 2014 р. – 41 112; у 2015р. – 49 867; у 2016 р. – 52 425; у 2017 р. – 56 103; у 2018 р. – 55 805; у 2019 р. – 57 901; у 2020 р. – 56 726 [5]. За даними на вересень 2019 року кількість військовослужбовиць ЗСУ в миротворчих місіях ООН становила 6,25% від загальної кількості українських військовослужбовців.

На нашу думку, важливо щоб жінки займали керівні посади, не лише в галузі медзабезпечення чи юриспруденції, а й на вищих командних посадах, за прикладом країн НАТО, адже за останні роки збільшилась кількість жінок-офіцерів, які навчаються та підвищують свою кваліфікацію на оперативно-тактичному та стратегічному рівнях і мають відмінні показники у навчанні. Разом з тим, військовослужбовці-жінки активно роблять кар'єру у сучасному українському війську. Так, станом на 26 лютого 2021 р. на командних посадах командира взводу перебуває 3 жінки у військовому званні майор, 2 капітани, 18 старших лейтенантів, 36 лейтенанти, 50 молодших лейтенантів, а всього 109 – військовослужбовців. Жінки обіймають посаду командира роти (батареї): 2 у званні майор, 6 старших лейтенантів, 4 лейтенанти, всього – 12 осіб. На посаді начальника відділення (групи, служби) жінки несуть службу у кількості: 24 полковники, 70 підполковники, 121 майор, 116 капітанів, 205 старший лейтенантів, 119 лейтенантів, 59 молодший лейтенантів, всього 714 військовослужбовців. Начальниками відділу є 20 полковників жінок, 27 підполковників жінок, 11 майорів жінок, 10 капітанів жінок, 5 старших лейтенантів жінок, 1 лейтенант жінка, 1 молодший лейтенант жінка, а всього – 75 осіб. На посаді заступника начальника управління перебуває 10 військовослужбовців-жінок, серед яких: 8 полковниць, 1 підполковниця, 1 старший лейтенант. Начальником управління є 5 жінок військовослужбовців: 2 полковниці, 1 підполковниця, 1 майор та 1 капітан [5]. Збільшується кількість жінок на вищих посадах в секторі безпеки і оборони. Генеральське звання присвоєно Г. Пономаренко, Л. Шугалей, О. Хоменко, Ю. Лапуніній.

У 2014 р. 69 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України 6 осіб; почесні нагрудні знаки Головнокомандувача ЗС України – 61. У 2015 р. кількість державних нагород для жінок-військовослужбовців зросла до 194; відзнак Міністерства оборони України – 47 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 117. У 2016 р. 43 622 жінок-військовослужбовців удостоєні державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 75 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 519. У 2017 р. – 516 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 364 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 113. У 2018 р. – 1 020 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 458 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 513. Відповідно у 2019 р. 1 039 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України – 448 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 545. У 2020 р. – 1 379 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 589 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 760 осіб [5].

У таблиці 1 наведені дані Головного управління персоналу Генерального штабу Збройних Сил України у ЗСУ щодо кількості жінок-військовослужбовиць:

Таблиця 1

27074 осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць	9916 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, які мають статус учасника бойових дій за участь в АТО/ООС
949 особи	Жінки - старші офіцери		
949 осіб	Загальна кількість жінок-військовослужбовиць старшого офіцерського складу	166 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, яких відзначено державними нагородами /в період з 2014р/
		7 Осіб	Жінки-військовослужбовиці, загиблі під час АТО/ООС

Кількість жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України [6].

Важливим показником гендерної рівності у секторі безпеки і оборони є освітній компонент. На сьогоднішній день у Міністерстві оборони України:

- врегульоване питання щодо надання прав дівчатам здобувати освіту у військових (військово-морських) ліцеях починаючи із 2019 року .

- скасовано обмеження щодо прийому жінок на навчання до вищих військових навчальних закладів.

Всього чисельність жінок, які навчаються у військових навчальних закладах складає 8 % від загальної чисельності зарахованих на навчання.

Таким чином, жінки відіграють значну роль у сучасному українському війську. Спостерігається стійка тенденція до суттєвого збільшення кількості жінок на командних посадах, тих, котрі приймали участь у бойових діях на сході України в АТО (операції Об'єднаних сил). Однак, задля забезпечення та реалізації гендерної рівності у ЗС України законодавець все ж повинен удосконалити механізм врахування особливостей соціальної статі під час проходження військової служби.

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52 – Ст. 561.

2. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони України 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/gender_assesment_report_ua_final_26_oct_2017_0.pdf.

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 6 вересня 2018 року № 2523-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19>.

4. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Заг. ред. К.Б. Левченко, Л.Г. Ковальчук – Київ, 2017. – 264 с.

5. Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України.

6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_genderni_h_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.

Марина Саснко
доцент кафедри теорії
та історії держави і права,
кандидат юридичних наук, доцент

Аліна Антипова
курсант факультету підготовки фахівців
для підрозділів стратегічних розслідувань
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СУЧАСНИЙ СТАН ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СКЛАДОВОЇ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС

На сьогодні дуже важливим аспектом суспільного життя стало гендерна нейтральність. Ми почали розвивати у собі навички недопущення дискримінації щодо статевих ознак. Саме тому вкрай важливим аспектом виступає впровадження гендерної освіти у життя суспільства.

Відтак гендерна рівність полягає в усуненні будь-яких соціальних бар'єрів котрі заважають людині через її статеві ознаки, створення рівних соціальних можливостей. Світовий досвід, показує нам, вирішення гендерних проблем насамперед пов'язано з формуванням у суспільстві культури рівних прав та можливостей.

Необхідно зазначити, що на сьогодні у нашій державі сформувалась досить розвинута законодавча буза протидії гендерній дискримінації. Відтак у статті 24 Конституції України законодавець наголошує на рівних правах та можливостях жінок та чоловіків [1].

Звернемо увагу на те, що в Європейському Союзі дане питання піднімається на вищих законодавчих рівнях. Зазначимо, що на сьогодні існує Європейський інститут з гендерної рівності, котрий популяризує аспекти гендерної політики у регіонах та впроваджує їх у життя.

Говорячи про гендерну рівність в освітньому процесі необхідно наголосити, що даний аспект відноситься до найвищих демократичних цінностей будь-якої держави. Саме тому впровадження гендерної політики в освітній процес на сьогодні набуває надзвичайного значення.

Наголосимо на тому, що у освітній системі постійно відбуваються зміни, котрі часто пов'язують з статевими стереотипами та дискримінацією за гендерною ознакою. Тож нам необхідно приділити доцільну увагу даному аспекту, адже від значною мірою впливає на соціум.

З допомогою урядових організацій в нашому почали запроваджуватися нові формати відносин. Ми почали більш поважніше ставитися один до одного, не допускати знецінення прав іншої особи а також почати протистояти гендерній дискримінації.

Говорун Т., акцентує увагу в своєму дослідженні на реалізацію гендерної програми, що вона стає можливою лише у випадку систематичної та цілеспрямованої роботи в освітній сфері стосовно даного питання. Вона повинна орієнтуватися на створення в суспільстві чутливого до гендерної тематики середовища, з метою впровадження в нього рівних можливостей для розвитку для будь-якої особи не залежно від її статевої ознаки [2].

Також наголосимо, що гендерна терпимість повинна насамперед запроваджуватися у навчальних закладах як одна з головних дисциплін, адже саме вона вчить людину правильно поводитись в соціумі та не допускати порушення не лише прав інших людей, але й в першу чергу своїх. Відтак вживання систематичних заходів у навчальних закладах котрі б вчили осіб правильно сприймати оточуючих дало б змогу нашій державі виховати гендерно терпиме покоління.

Підхід запропонований вище буде сприяти компетенції молоді в даному питання. Відтак основним принципом даного підходу ми визначаємо відміну дискримінаційних проявів