

Міністерство освіти і науки України

Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Навчально-науковий інститут державного управління
Кафедра державного управління і місцевого самоврядування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
кваліфікаційної роботи ступеня магістра

студента Льченка Володимира Олексійовича

академічної групи 281м-21з-3 ІДУ

спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

на тему: «Шляхи досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України»

Керівники	Прізвище, ініціали	Оцінка за шкалою		Підпис
		рейтинговою	інституційною	
кваліфікаційної роботи	Старушенко Г.А.			
розділів:				

Рецензент:				
------------	--	--	--	--

Нормоконтролер:	Вишнеvsька О.В.			
-----------------	-----------------	--	--	--

Дніпро
2022

РЕФЕРАТ

Пояснювальна записка кваліфікаційної роботи магістра на тему «Шляхи досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України».

75 стор., 5 табл., 4 рис., 100 джерел.

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ, ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД, ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ, ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНЕ БЮДЖЕТУВАННЯ, СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ.

Об'єкт дослідження – технології застосування гендерно орієнтованого підходу в Збройних Силах України.

Предмет дослідження – шляхи досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України.

Мета роботи – обґрунтування шляхів досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України.

У першому розділі визначено сутність гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні та охарактеризовано нормативно-правову основу державної гендерної політики. У другому розділі проаналізовано стан гендерної рівності у Збройних Силах України, узагальнено світовий досвід досягнення гендерного паритету в збройних силах, а також визначено особливості гендерної політики в Збройних Силах України та механізми її реалізації. У третьому розділі розроблено пропозиції щодо вдосконалення інструментів забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України.

Сфера практичного застосування результатів роботи – органи публічного управління, Збройні Сили України, центри підвищення кваліфікації публічних службовців.

ABSTRACT

Explanatory note of the master's degree qualification thesis on the topic « Ways to achieve gender equality in the Armed Forces of Ukraine».

75 pages, 4 figures, 5 tables, 100 sources.

PUBLIC ADMINISTRATION, GENDER EQUALITY, GENDER-BASED APPROACH, ARMED FORCES OF UKRAINE, GENDER-BASED BUDGETING, STRATEGIC MANAGEMENT.

Object of research – the technology of applying a gender-oriented approach in the Armed Forces of Ukraine.

Subject of research – the ways to achieve gender equality in the Armed Forces of Ukraine.

Purpose of research – to substantiate the ways of achieving gender equality in the Armed Forces of Ukraine.

The first section defines the essence of the gender-oriented approach in public administration and characterizes the normative and legal basis of the state gender policy. The second section analyzes the state of gender equality in the Armed Forces of Ukraine, summarizes the world experience of achieving gender parity in the armed forces, and also defines the features of gender policy in the Armed Forces of Ukraine and the mechanisms of its implementation. In the third section, proposals for improving the tools for ensuring gender equality in the Armed Forces of Ukraine are developed.

Scope of practical application – the public administration bodies, the Armed Forces of Ukraine, centers for improving the qualifications of public servants.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1	
ОСНОВИ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	9
1.1. Сутність гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні ..	9
1.2. Нормативно-правова основа державної гендерної політики	17
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	28
2.1. Стан гендерної рівності в Збройних Силах України	28
2.2. Світовий досвід досягнення гендерного паритету в збройних силах..	35
2.3. Гендерна політика Збройних Сил України та механізми її реалізації	43
РОЗДІЛ 3	
УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ	51
3.1. Досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України: стратегічний підхід	51
3.2. Сучасні інструменти впровадження гендерно орієнтованого управління в Збройних Силах України	59
3.3. Гендерно орієнтоване бюджетування як інноваційна складова планування фінансування Збройних Сил України	64
ВИСНОВКИ.....	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	79

ВСТУП

Актуальність дослідження. Забезпечення всеохопленості формування політики національної безпеки та оборони, щоб домогтися рівної участі чоловіків та жінок у формуванні порядку денного безпекових питань є одним із ключових напрямів розвитку держави та громадянського суспільства. Збільшення участі жінок, зокрема призначення жінок до рад національної безпеки та комітетів з підготовки політики безпеки, включення в органи безпеки відповідальних за гендерні питання представників державних структур, запровадження механізмів для консультацій з представниками жіночих організацій та експертами з гендерних питань в політиці безпеки – до цього прагнуть усі розвинені країни і Україна не виняток. Відповідно, формування кадрового потенціалу і відповідних кваліфікаційних навичок посадових осіб щодо вирішення питань гендерної проблематики при розробці політики національної безпеки та оборони вимагає розвитку теоретичних, методологічних та практичних основ застосування гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні.

У цьому контексті окрему увагу слід приділити питанням досягнення гендерної рівності у Збройних Силах України. Тенденція до зростання частки жінок у Збройних Силах України актуалізувала проблеми дотримання гендерної рівності. Якщо в 2014 році відсоток жінок-військовослужбовців становив 6,5 %, то сьогодні – понад 11 % (НАТО такий показник в середньому становить 10,9 %.). Зараз в армії – понад 27000 жінок, офіцерського складу – 3767 жінок, 87 з них – у військовому званні «полковник». 31000 – на цивільних посадах. Жінки активно залучаються до участі в ООС – більше 10 % від загальної чисельності залученого складу. Статус учасника бойових дій отримали майже 10000 військовослужбовців-жінок [6].

Особливості процесів забезпечення гендерної рівності у різних сферах життя та застосування гендерно орієнтованого підходу в управлінні досліджували вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема: теорію гендеру

(Т. Говорун, І. Жеребкіна, В. Кравець, М. Лещенко, І. Мунтян та ін.); правовідносини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Н. Болотна, І. Грицай, К. Котюк, Л. Наливайко, А. Слатвицька, Г. Христова та ін.); протидію гендерно обумовленому насильству (Н. Аніщук, І. Грицай, Г. Герасименко, Л. Єрохіна, Т. Марценюк, Т. Мельник, Л. Наливайко, О. Руднева та ін.); гендерно орієнтований підхід в публічному управлінні та бюджетуванні, зокрема у секторі оборони (С. Євченко, Т. Іваніна, М. Колодій, О. Матвеева, А. Мунько, М. Трещов, О. Цюпа та ін.)

Попри наявність системних напрацювань дослідження гендерних питань в усіх сферах, а особливо у Збройних Силах України, залишається актуальним і вимагає подальшого вивчення.

Об'єкт дослідження – технології застосування гендерно орієнтованого підходу в Збройних Силах України.

Предметом дослідження є шляхи досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України.

Метою роботи є обґрунтування шляхів досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України.

Відповідно до мети в роботі заплановано виконати **такі завдання:**

- визначити сутність гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні;
- охарактеризувати нормативно-правову основу державної гендерної політики;
- проаналізувати стан гендерної рівності у Збройних Силах України;
- узагальнити світовий досвід досягнення гендерного паритету в збройних силах;
- визначити особливості гендерної політики в Збройних Силах України та механізми її реалізації;
- обґрунтувати шляхи удосконалення застосування стратегічного підходу для досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України;

- запропонувати інструменти впровадження гендерно орієнтованого управління в Збройних Силах України;
- розробити заходи щодо впровадження гендерно орієнтованого бюджетування під час планування фінансування Збройних Сил України.

Методика дослідження. Для досягнення поставленої мети у роботі використовувались такі загальнонаукові та спеціальні методи, як системний підхід, узагальнення, синтез, логіко-семантичний для визначення сутності, понять і принципів гендерно орієнтованого управління; історичний – під час аналізу стану впровадження гендерно орієнтованого управління у Збройних силах України; порівняльного аналізу – в процесі вивчення міжнародного досвіду застосування гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні та збройних силах; Result Based Management – для розробки логічної моделі досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України та проєктний підхід – під час розробки шляхів реалізації гендерно орієнтованого управління.

Теоретико-методологічною основою дослідження стали фундаментальні положення теорії гендерно орієнтованого управління, дослідження українських і зарубіжних науковців та практиків у сфері публічного управління та адміністрування.

Нормативно-правовою та емпіричною базою дослідження є міжнародні документи, Конституція та закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, статистичні дані.

Теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені в магістерській роботі положення можуть бути використані для подальшого розвитку теоретико-методологічної основи гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні, вдосконалення механізмів досягнення гендерного паритету в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що теоретичні положення, висновки та рекомендації можуть бути використані щодо досягнення гендерної рівності в усіх сферах практичної діяльності суспільства та секторі оборони, зокрема в Збройних Силах України, як частини публічного

управління, а також для подальшого розвитку технологій гендерно орієнтованого управління в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування.

Апробація результатів. Окремі положення роботи оприлюднені на Міжнародній науково-практичній конференції «Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів» (25 лютого 2022 р., м. Дніпро).

Структура і обсяг роботи. 75 стор., 5 табл., 4 рис., 100 джерел.

РОЗДІЛ 1

ОСНОВИ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

1.1. Сутність гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні

Гендерна рівність, гендерно орієнтований (чутливий) підхід – процеси, явища, події, позначені трендами гендерної рівності та недискримінації нині є мейнстрімом як в науці, так і практиці. Публічне управління, безумовно – не виняток, ба, навіть, є в авангарді впровадження гендерно орієнтованого підходу в різних галузях та сферах життя суспільства.

Важливо правильно розуміти зміст гендерно орієнтованого підходу, щоб ефективно його впроваджувати в управлінських процесах, чи не найскладнішим з яких є бюджетування.

Гендерна рівність – це не тільки про жінок та дівчат, а про жінок та дівчат, чоловіків та хлопців, людей з обмеженими фізичними можливостями, людей похилого віку, батьків з дітьми. Наведений перелік невичерпний, адже гендерна рівність – це про всіх людей з різними потребами та можливостями.

Гендерна нерівність та дискримінація присутні майже у кожній сфері людського життя: професійній, побутовій, освітній, культурній, політичній. Найчастіше жертвами дискримінації, зокрема за ознакою статі, стають жінки (з боку роботодавця при працевлаштуванні, оцінюванні інтелектуальних та фізичних можливостей, у доступі до певних професій тощо) [34, с. 187].

Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої полягає у захисті прав людини, підтримуванні демократії та забезпеченні принципу верховенства права, та зазначається, що «гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Саме таку позицію Європейської спільноти задекларовано у Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки [71, с. 5].

Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/220 «Про Стратегію національної безпеки України» визначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека – найвища соціальна цінність в Україні, а реалізація цієї норми Конституції України – головна ціль державної політики національної безпеки, в рамках якої пріоритетами національних інтересів України та забезпечення національної безпеки є відстоювання незалежності і державного суверенітету, відновлення територіальної цілісності у межах міжнародно визнаного державного кордону України, суспільний розвиток, насамперед розвиток людського капіталу, захист прав, свобод і законних інтересів громадян України та європейська і євроатлантична інтеграція [60].

Гендерна рівність є не лише основою соціальної справедливості, який регулює рівні права, можливості та уявлення про них, а й обов'язки людини. Вона є важливим чинником глобального розвитку і фундаментальним правом людини.

Україна у 2020 році посіла 59-те місце зі 156 країн за індексом гендерного розриву: «Економічна участь та можливості» – 44 місце, «Реалізація в освіті» – 27 місце; «Здоров'я та життєзабезпечення» – 41 місце; «Розширення прав та можливостей у політиці» – 103 місце [66]. У 2021 році Україна втратила 15 позицій, опинившись на 74-му місці в загальному рейтингу [87].

Найбільша нерівність спостерігається в категорії «Розширення прав та можливостей у політиці». У 156 країнах, які представлені в дослідженні, жінки мають 26,1 % парламентських мандатів з близько 35 500 і займають 22,6 % з понад 3 400 посад міністрів. У 81 країні жінка ніколи не була главою держави.

Публічне управління керується принципами справедливості, підзвітності, справедливості, рівності та недискримінації, і служить моделлю управління для суспільства, яке включає забезпечення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок на державній службі.

Для України трудова зайнятість жінок, зокрема і в публічному управлінні завжди була високою, але й тут відбуваються зміни. Так, згідно даних

Національного агентства України з питань державної служби, у 2021 році на державній службі працює 164 136 осіб. Із них 121 543 – жінки, а 42 593 – чоловіки [37]. Але якщо звернутися до Global Gender Gap Index (Глобальний індекс гендерного розриву), то України втратила 15 позицій порівняно із 2020 роком. Так, у 2020 році, Україна посідала 59 місце, а в 2021 році – 74 місце [97]. Разом з тим, слід відмітити, що ст. 24 Конституція України [25], Кодекс законів про працю України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», і т.д., в Україні гарантується досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина. Також важливим є те, що у червні 2022 року, Верховна Рада ратифікувала Стамбульську конвенцію, яка на сьогодні виступає міжнародним законодавчим актом, що передбачає захист прав жінок. Її мета – захист жінок від усіх форм насильства та дискримінації, встановлення рівності між жінками й чоловіками, розроблення політики та заходів для захисту всіх жертв насильства й надання їм допомоги [58].

Група дослідників С. Криштанович, М. Трещов, М. Дурман, І. Лопатченко, М. Кернова зробили такі висновки:

– сьогодні гендерна політика, як у світі, так і в Україні, спрямована на збереження гендерного паритету та рівності, сучасні політичні процеси диктують новітні умови функціонування в політична система суспільства, а однією з таких вимог є дотримання гендерного балансу в управлінні політичними інститутами;

– гендерна рівність є одним із показників демократизації суспільства та рівня його розвитку, як наслідок, гендерний паритет є одним із національних інтересів суверенної сучасної розвиненої держави;

– гендерна політика у сфері державного управління є складовою державної гендерної політики, спрямованої на реалізацію гендерного паритету

на національному, регіональному та місцевому рівнях відповідно до сучасних вимог управлінського процесу через призму гендерної рівності;

– у системі управління на центральному та місцевому рівнях займає більша кількість чоловіків та виявлені негативні показники гендерної паритетної асиметрії;

– наявні позитивні зрушення в системі місцевого самоврядування та прикрашання стану гендерного паритету з року в рік [87, с. 124].

Гендерно орієнтований підхід в публічному управлінні – це застосування усієї сукупності різноманітних методик та інструментів в органах державної влади та місцевого самоврядування, вдосконаленні й оцінці процесів прийняття рішень особами, які залучені до здійснення публічної політики, з метою інтегрування гендерно орієнтованого підходу у всі галузі життєдіяльності суспільства. Це своєрідна стратегія досягнення рівності між статями, і політичні дії, відповідно до такого підходу, організуються як процес урахування розбіжностей між статями, щоб рівність стала реальністю [5, с. 6].

Концепція гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні розглядається як система поглядів на стан, зміни, розвиток, оцінку становища та стосунків між різними гендерами в контексті всього суспільства, його формування, організації та перетворень [82, с. 91].

Забезпечення умов гендерної рівності в органах публічної влади доцільно здійснювати, зокрема на основі таких підходів і принципів (за Н. Сидоренко):

– системний підхід, оскільки в нинішній практиці просування жінок в органах влади не вистачає саме системного характеру;

– ситуаційний підхід, що дозволяє враховувати фактор «місця та часу», але цей підхід грає другорядну роль у рамках системного підходу, не виключаючи, а доповнюючи його;

– суб'єктний підхід означає, що гендерна рівність досягається тоді, коли розкриваються і реалізуються потреби жінок в управлінні, сприянні у досягненні суспільного блага тощо;

– принцип самореалізації враховує те, що потреби жінок і чоловіків в управлінні мають особливу, індивідуальну форму вираження та виявляється у різних формах, і пріоритетною з них є забезпечення рівних умов для розкриття здібностей чоловіків та жінок, їхнього організаторського, управлінського потенціалу. Самореалізація гендерних груп у сфері публічної політики та управління має певну специфіку, яка виражається насамперед у служінні державі, суспільству. Кінцева мета тут одна, але досягається вона різними шляхами та засобами, що забезпечує можливість оптимального вибору;

– принцип альтернативності вимагає можливість вибору, багатоваріантності рішень, у разі їх розробки. Звичайно, публічна служба – не найкраще місце для розробки та демонстрації управлінських альтернатив, але й у цій сфері відчувається їх затребуваність з погляду ширшого використання професійно-трудоного потенціалу управлінських кадрів;

– принцип висхідної селекції, відповідно до якого необхідно налагодити механізм ідентифікації, відбору, закріплення та тиражування позитивних якостей публічних службовців. Ігнорування цього принципу призводить найчастіше до ефекту (помилки) низхідної селекції, наслідком чого виявляється якісна деградація персоналу публічної служби [68, с. 69].

Цінність гендерно-орієнтованого підходу в публічному управлінні полягає в тому, що такий підхід дозволяє врахувати гендерний вимір в усіх напрямках публічної політики. Гендерна рівність не розглядається як окрема мета публічного управління, а стає наскрізною складовою всіх напрямків публічної політики, окремо не розглядаючи жінок, а виключного чоловіків і жінок, дівчат і хлопців разом, які є як дійовими особами у процесі розвитку, так і отримувачами публічних послуг [30, с. 58]. Отже, за застосування такого підходу різні гендерні групи одночасно є і суб'єктами, і об'єктами публічного управління.

Зауважимо, що гендерні питання відрізняються залежно від країни, регіону, конкретної соціально-економічної і політичної ситуації, менталітету та публічної політики. Більше того, чоловіки та жінки, хлопці та дівчата мають різні

потреби, пріоритети й можливості. Тому метою гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні є ліквідація нерівності в можливостях отримання публічних послуг та самореалізації різними гендерними групами.

Гендерно орієнтований підхід в публічному управлінні має такі особливості: використовує наявні ресурси таким чином, що забезпечує найбільшу користь для всіх, як чоловіків, так і жінок, як дівчат, так і хлопців; визначає та використовує можливості для покращення гендерної рівності у проєктах та напрямках політики, які інакше не розглядалися б як гендерні; може включати у себе конкретні ініціативи для жінок у таких стратегічних сферах, як законодавство, вибір, участь у прийнятті рішень, а також може бути спрямований на приховані упередження, що лежать в основі ситуацій, які є несправедливими по відношенню до різних гендерних груп в усіх галузях формування політики; дозволяє тим, хто формує публічну політику, і тим, хто веде практичну діяльність, не лише зосереджуватися на наслідках гендерної нерівності, а й визначати і виправляти процеси, що її спричиняють; сприяє зменшенню розриву між декларативним та реальним утвердженням гендерної рівності шляхом синтезу інформації та її адаптації відповідно до конкретних регіональних чи місцевих потреб [30, с. 59].

Сутність гендерно орієнтованого підходу в системі державної служби на центральному та місцевому рівнях, на нашу думку, полягає у протидії відсутності прав і можливостей жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема щодо забезпечення:

- призначення на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування з дотриманням представництва кандидатів кожної статі;
- недопущення дискримінації за ознакою статі під час вступу на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування та під час її проходження;
- забезпечення керівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування рівного доступу громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента;

- формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців, посад в органах місцевого самоврядування та просування по службі із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- вжиття системних заходів з метою досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад.

На загальнодержавному рівні питаннями забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства займаються: Верховна Рада України; Кабінету Міністрів України; Міністерство соціальної політики України; Міністерство юстиції України; Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини; Національне агентство України з питань державної служби та ін.

Гендерний паритет у державному управлінні, тобто гендерно збалансована участь у процесах управління суспільним розвитком, передбачає не лише наявність однакової кількості жінок і чоловіків, а й їх свідому діяльність, заснована на взаємній повазі до різних поглядів і позицій і розумінні відмінностей у досвіді і потребах кожної статі [93].

Досягнення гендерного паритету в публічному управлінні, як зазначають науковці, потребує вирішення трьох основних завдань:

- забезпечення критичної маси представників кожної статі в процесі управління;

- розвиток кадрового потенціалу;

- удосконалення державного механізму забезпечення гендерної рівності [95].

Існує певний дисбаланс між жінками та чоловіками, особливо на керівних посадах, де різниця найбільш помітна. Це говорить про гендерний дисбаланс в органах вищої влади та системі керівних посадах. У системі посад середньої та низької ланки ситуація протилежна – жінок більше. Тут також є дисбаланс.

Більшість науковців виділяють такі причини гендерної диспропорції:

- історичні чинники (спочатку влада чоловіка над жінкою спостерігалася в родині, потім у суспільстві і, нарешті, встановилася на державному рівні);
- ринкові реформи, що ведуть до підвищення оцінки чоловічої праці та нерівності доходів; професійна сегрегація за ознакою статі;
- ефект «скляної стелі» – невидимі та формально не ідентифіковані бар'єри, які заважають кар'єрному росту жінок [87, с. 122].

На нашу думку, причинами гендерної диспропорції на центральному та місцевому рівнях влади в Україні є такі: стереотип уявлень у суспільстві про те, що політична діяльність і прийняття політично значущих для держави рішень є суто чоловічою справою; недостатня фінансова база; домашні обов'язки; боязнь публічності; відсутність підтримки сім'ї.

Залучення жінок до місцевого самоврядування часто призводить до зміцнення гендерних стереотипів, зосереджених на жіночих ролях (опіка над членами сім'ї, догляд за дітьми та люди похилого віку), а чоловіки продовжують приймати стратегічні рішення. Більше того, якщо визнати це питання суто жіночим, воно здебільшого втрачає свою важливість і потрапляє у сферу соціальних, а не громадських чи економічних проблем. Децентралізація та місцеве самоврядування часто розглядаються не лише як можливість для жінок брати участь у політичних питаннях, а й як можливість покращити доступ до якісних державних послуг [96].

Досягнення гендерної рівності в публічному правлінні в Україні означає рівноправну участь чоловіків і жінок у всіх сферах життя і є важливим вектором демократичного розвитку.

Управлінські підходи, організація та структура роботи, процедура відбору та просування повинні розвиватися для забезпечення повної участі і внеску як чоловіків, так і жінок в управлінні. Еволюція таких підходів, без сумніву, буде цікавою для подальшого вивчення їх впливу на гендерну рівність та просування жінок та чоловіків на різних щаблях служби в органах публічного управління, а також у Збройних Силах України (далі – ЗСУ).

1.2. Нормативно-правова основа державної гендерної політики

Згідно із положеннями Конституції України гендерна рівність уособлюється в рівному правовому статусі жінок і чоловіків та рівних можливостях для його реалізації, що дозволяє громадянам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [25], мати право на отримання соціальних пілг та нести відповідальність без поділу на гендери.

Протягом останніх десятиліть Україна досягла значного прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах та приєдналася до всіх основних міжнародних договорів, зокрема Пекінської декларації, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці, Конвенції про права осіб з інвалідністю.

Україна є учасницею ключових міжнародних договорів з прав людини, зокрема Загальної декларації прав людини, Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

У 2020 – 2021 роках Україна отримала офіційний статус учасниці таких міжнародних ініціатив, як «Партнерство Біарріц» і «Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності», набула членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці, а також приєдналася до Групи друзів жінок, миру й безпеки, чим продемонструвала прихильність до реалізації резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) та 2493 (2019).

Щодо національної нормативно-правової рамки реалізації гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні в Україні, то звернемо увагу на такі ключові акти:

- Конституція України;

- Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [63] та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 – 2024 роки;
- Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [47], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [49], «Про запобігання та протидію домашньому насильству», «Про протидію торгівлі людьми»;
- Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року, схвалена постановою Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 № 273 [50];
- Восьма періодична доповідь України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року [64];
- щорічні доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні;
- Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [53];
- Національна стратегія у сфері прав людини;
- Стратегія людського розвитку [62];
- Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки;
- Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року;
- Концепція комунікації у сфері гендерної рівності [44];
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [54];
- План заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності [55];
- інші підзаконні акти.

В Україні, за період незалежності, деякі кроки щодо забезпечення гендерної рівності в системі державної служби були зроблені. Так, у Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків», від 01.01.2006 року, проголошено забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у сфері державної служби та служб органів місцевого самоврядування, а саме:

- призначення на державну службу та службу до органів місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі;

- дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу до органів місцевого самоврядування та під час її проходження забороняється;

- керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента;

- формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців та посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків;

- допускається застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад [47].

Чи не найвагомим досягненням щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні є схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки [63], яка визначає ключові стратегічні, операційні цілі та очікувані результати щодо досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя.

Схвалена у серпні 2022 року, вже під час повномасштабного вторгнення Росії в Україні Стратегія передбачає досягнення трьох стратегічних цілей, що, як продемонстровано в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика стратегічних цілей Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року

Стратегічні цілі	Відповідність пріоритетам Пекінської декларації	Відповідність Цілям сталого розвитку
1. Національний механізм забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків функціонує ефективно та має спроможність підтримувати формування, впровадження, моніторинг та оцінювання політики гендерної рівності в різних сферах суспільного життя та на всіх рівнях	За напрямками «Інституційні механізми поліпшення становища жінок», «Участь жінок у роботі директивних органів і в процесі прийняття рішень»	Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, зміцнення засобів здійснення і активізація роботи в рамках глобального партнерства в інтересах сталого розвитку
2. Жінки та чоловіки вільні від насильства, зокрема пов'язаного з воєнними діями та збройними конфліктами, мають рівний доступ до правосуддя та беруть рівну участь у розбудові миру та постконфліктному відновленні	За напрямками «Насильство щодо жінок», «Жінки та збройні конфлікти» та «Права людини жінок»	Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, скорочення нерівності, сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних, підзвітних та заснованих на широкій участі інституцій на всіх рівнях
3. Жінки та чоловіки користуються рівними правами та можливостями людського розвитку у сфері освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, культури та спорту	За напрямками «Жінки та бідність», «Освіта та професійна підготовка жінок», «Жінки та охорона здоров'я», «Жінки та засоби масової інформації», «Дівчата»	Подолання бідності, здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці, всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх, гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, скорочення нерівності та сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку, забезпечення доступу до правосуддя для всіх і створення ефективних інституцій на всіх рівнях

Примітка: складено автором на основі [63]

Максимально відповідають таким міжнародним нормативно-правовим актам щодо гендерної рівності, як Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року щодо забезпечення повного здійснення прав людини щодо жінок і дівчат як невід'ємного та нероздільного складника загальних прав людини й основних свобод [38], та Цілі сталого розвитку ООН, зокрема в частині припинення всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат для прискорення сталого розвитку і сприянню економічному зростанню та розвитку.

Гендерна чутливість провадження діяльності у сфері публічного управління певною мірою визначена у принципі забезпечення рівного доступу до державної служби та до служби в органах місцевого самоврядування [46; 61], що передбачає заборону всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян [46]. Закріплено вимогу щодо чесності та неупередженості виконання професійних обов'язків, незважаючи на особисті ідеологічні, релігійні або інші погляди [17].

Постановою Кабінету Міністрів України «Питання проведення гендерно-правової експертизи» передбачено затвердити Порядок проведення гендерно-правової експертизи, який визначає механізм проведення гендерно-правової експертизи законодавства та проєктів нормативно-правових актів в усіх сферах законодавства [40].

Метою проведення гендерно-правової експертизи є: проведення комплексного дослідження законодавства та проєктів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій, міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [40].

Крім того, були прийняті Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [53], які можуть бути використані головними розпорядниками бюджетних коштів та іншими учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм. Окремо слід зазначити, що 9 жовтня 2020 року була прийнята постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», в якій передбачено запровадити Типову діяльність відповідального підрозділу з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також посади радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в органах державної влади [14]. Такі підрозділи нададуть можливість органам державної влади формувати гендерно чутливу політику у відповідних галузях життєдіяльності суспільства.

Важливим аспектом розвитку державної гендерної політики в Україні є запровадження гендерного підходу у галузеві реформи. У 2020 році були прийняті Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ. Метою оцінювання гендерного впливу галузевих реформ є визначення прямого або опосередкованого впливу (позитивного, негативного, нейтрального), коротко-та довгострокових результатів / наслідків реалізації державної політики на становище різних груп хлопців і дівчат, жінок і чоловіків для своєчасного усунення диспропорцій та гендерної нерівності [39]. Крім того, виокремлення статистичних даних щодо жінок та чоловіків є важливою складовою гендерної політики України, насамперед для визначення гендерної рівності в різних сферах життєдіяльності суспільства. Так, були запроваджені основи формування звітності відповідно до розподілу на статі [29].

Важливим документом, який формує державну гендерну політику в Україні, є Концепція комунікації у сфері гендерної рівності [44]. Це пов'язано з тим, що інформаційно-роз'яснювальна робота щодо важливості забезпечення

принципу гендерної рівності, формування принципу «гендерні окуляри», виховання дітей за принципами рівності та поваги до статей є важливими засадами визначення гендерної політики й позитивної громадської думки щодо гендерної рівності та сприйняття змін, що відбуваються у суспільстві. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності спрямована на створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, що проживають в Україні, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації [44].

До того ж в Україні розробили Етичний кодекс для ЗМІ щодо впровадження гендерно-чутливої політики, у якому виділені основні принципи гендерно-відповідальної журналістики: професійне висвітлення гендерних проблем; подолання стереотипних гендерних ролей; збалансоване представництво жінок та чоловіків у матеріалах; гендерно толерантне представлення та відображення жінок і чоловіків; достойне зображення жінок і чоловіків; гендерно-обумовлене насильство та право на конфіденційність; збалансоване представництво жінок, що працюють у ЗМІ. ЗМІ, що підпишуть Кодекс, повинні сприяти створенню справедливих гендерних образів у своїх матеріалах, дотримуватися гендерного паритету тощо [17].

Дослідження комунікаційних стратегій на предмет їх гендерної чутливості передбачає аналіз: груп цільової аудиторії, отримувачів інформаційних послуг за ознакою статі, віку, місця проживання, соціально-економічного статусу та іншими ознаками за потреби; потреб та інтересів груп цільової аудиторії, отримувачів інформаційних послуг; обсягу та якості комунікаційної стратегії з точки зору забезпечення потреб та задоволення інтересів груп цільової аудиторії комунікаційної діяльності; якості методів, технік, технологій та інструментів реалізації комунікаційної стратегії; перешкод до отримання інформаційних повідомлень для жінок, чоловіків та їх груп; диференціації каналів комунікації для жінок, чоловіків та їх груп у рамках розробленої стратегії; цільових груп надавачів інформаційних послуг за ознакою статі, віку, місця проживання,

соціально-економічного статусу та іншими ознаками за потреби. Висновки, сформульовані за результатами дослідження комунікаційної стратегії щодо її гендерної чутливості є основою для її корегування та приведення у відповідність зокрема взятим Україною зобов'язанням щодо гендерної рівності, вимогам нормативно-правових актів та інших документів. Висновки повинні містити інформацію про рівень врахування у комунікаційній стратегії гендерних аспектів, виявлені гендерні розриви, факти гендерної дискримінації, неупередженого планування методів, технік, технологій та інструментів реалізації комунікаційної стратегії щодо врахування потреб та інтересів жінок, чоловіків та їх груп [81, с. 190].

Складник гендерної рівності має місце не лише на загальнодержавному рівні управління, а й на рівні місцевого самоврядування, що прослідкуємо за результатами аналізу ключових нормативно-правових актів, які регулюють реформу місцевого самоврядування та децентралізації влади в Україні, зокрема за такими аспектами: акцент у цілях та завданнях на забезпеченні гендерної рівності; використання, зокрема в індикаторах, такої категорії, як «рівність»; спрямованість завдань на вирішення першопричин проблем забезпечення гендерної рівності; визначення груп жінок та чоловіків, які перебувають у вразливій ситуації (табл. 1.2).

Незважаючи на те, що основними принципами реформи децентралізації в Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні визначено верховенство права, відкритість, прозорість та громадську участь, доступність публічних послуг, які відповідають принципам гендерної рівності, документу бракує орієнтації на міжнародні зобов'язання України у сфері прав людини.

Хоча Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» забороняє обмеження прав громадян України на участь у місцевому самоврядуванні, зокрема за ознакою статі, проте в ньому відсутній акцент на правах жінок та чоловіків, які перебувають у вразливій ситуації, в тому числі в контексті доступності, соціокультурної прийнятності та якості послуг на місцевому рівні

для жінок і чоловіків, які перебувають у вразливій ситуації. Крім того, документ не передбачає розвитку прозорості, участі та залучення груп осіб, які перебувають у вразливій ситуації, а також додаткових механізмів підзвітності з боку влади перед зазначеними групами [2, с. 9].

Таблиця 1.2

Відповідність основних нормативно-правових актів у сфері реформи децентралізації влади критеріям гендерно орієнтованого підходу

Назва нормативно-правового акта	Критерії			
	У цілях визначено досягнення гендерної рівності	Наявність категорій «права людини», «рівність»	Завдання на подолання гендерних дисбалансів	Визначено вразливі групи
Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року	+	+	+	+
Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки	+	-	-	-
Закон «Про місцеве самоврядування в Україні»	-	-	-	-
Закон «Про добровільне об'єднання територіальних громад»	-	-	-	-
Закон «Про співробітництво територіальних громад»	-	-	-	-
Закон «Про засади державної регіональної політики»	-	-	-	-
Закон «Про соціальні послуги»	-	-	-	+
Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні	-	-	-	-

Примітка: складено автором

Державна стратегія регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки орієнтується на людину, наведено широке розмаїття ознак, за якими люди потрапляють до групи осіб, які перебувають у вразливій ситуації.

Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року містять окрему операційну ціль щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків

та запобігання насильству щодо жінок [64]. Жінки розглядаються як окрема цільова група, яка перебуває у вразливій ситуації.

Станом на серпень 2021 року більше ніж 80 органів місцевого самоврядування в Україні підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, розроблену у 2004 році Радою європейських муніципалітетів і регіонів. Хартія, підтримана Європейською Комісією, закликає органи місцевого самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності своїх громадян [63].

Також додамо, що Виборчий кодекс України [3] доповнено 40 % гендерними квотами під час формування партіями загальнодержавного та регіональних виборчих списків, внесено зміни до законодавства України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях, а також щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною.

Завдяки реалізації Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року [50], вдалося досягти очікуваних результатів щодо збільшення представництва жінок у Верховній Раді, міських та обласних радах, скорочення розриву в оплаті праці, включення гендерного компонента в нормативно-правові акти.

Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/220 «Про Стратегію національної безпеки України» визначено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека – найвища соціальна цінність в Україні, а реалізація цієї норми Конституції України – головна ціль державної політики національної безпеки, в рамках якої пріоритетами національних інтересів України та забезпечення національної безпеки є відстоювання незалежності і державного суверенітету, відновлення територіальної цілісності у межах міжнародно визнаного державного кордону України, суспільний розвиток, насамперед розвиток людського капіталу, захист прав, свобод і

законних інтересів громадян України та європейська і євроатлантична інтеграція [60].

Проголошено, що українські громадяни мають відчувати себе у безпеці, а країна рішуче налаштована на утвердження конституційного принципу верховенства права та рівності усіх перед законом. При цьому публічна має концентруватись на: протидії спробам розпалення національної, расової чи релігійної ворожнечі та ненависті, приниження національної честі та гідності, образи почуттів громадян через їхні релігійні переконання, а також обмеженням прав або встановленню привілеїв за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, стану здоров'я, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [60].

В цілому можна зробити висновок, що національна нормативно-правова база щодо забезпечення гендерної рівності постійно удосконалюється, причому найбільш активний період нараховує останні п'ять років.

Нормативно-правова основа застосування гендерно орієнтованого підходу є важливою висхідною точкою, адже наявність єдиної нормативно-правової рамки може забезпечити ясність і видимість гендерної рівності як національного стратегічного пріоритету розвитку у всіх сферах та в ЗСУ зокрема. Однак, не всі правові акти про гендерну рівність прямо стосуються рівної участі жінок у державному управлінні, і лише деякі включають ефективні механізми впровадження. Не всі акти вирізняються всебічним охопленням рівної участі в державному управлінні та деталізацією заходів щодо впровадження, тим самим закладаючи реальну основу для реальної гендерної рівності. Потрібно здійснювати подальше удосконалення нормативно-правових актів щодо запровадження гендерно орієнтованого підходу, зокрема шляхом чіткого визначення термінів та показників, механізмів моніторингу та звітності, роз'яснення обов'язків ключових відомств, механізмів координації та захисту інтересів жінок і чоловіків у процесі реформування державного управління та місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНО ОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

2.1. Стан гендерної рівності у Збройних Силах України

Результати Національного опитування з питань рівності між чоловіками та жінками в Україні, проведеного Національним демократичним інститутом міжнародних відносин в Україні на замовлення Офісу віцепрем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України в 2018 році, показали, що 81% жінок і 73% чоловіків оцінили питання рівності чоловіків і жінок для себе як «важливу» та «дуже важливу» проблему. Згідно з результатами дослідження 49% українців і українок вважають, що чоловіки і жінки мають бути однаково залучені до професійної діяльності [28, с. 26].

Жінки почали поповнювати лави ЗСУ з 1993 року [26], хоча тоді українська армія традиційно одним найбільш консервативним суспільним інститутом щодо питання перебування жінок на військовій службі. З того часу ЗСУ суттєво трансформовано на основі застосування гендерно чутливого підходу, про що свідчить позитивна динаміка

У 2008 році на службі в ЗСУ було 1 800 жінок. Вже у 2013 році вони становили майже 25 % усіх представників ЗСУ. При цьому частка жінок-військових, які служать за контрактом, досягла 15 %. [1, с. 14-15]. У 2014 році (згідно з інформацією Міністерства оборони України) у порівнянні з 2008 роком кількість військовослужбовців-жінок збільшилась майже у 8 разів і дещо перевищувала 14 тис., з яких 1 582 – це жінки, які належали до офіцерського складу, 12 388 – особи рядового, сержантського та старшинського складу та 349 курсанток [42, с. 1].

Тенденція до зростання частки жінок у ЗСУ актуалізувала проблеми дотримання гендерної рівності. Якщо в 2014 році відсоток жінок-військовослужбовців становив 6,5 %, то сьогодні – понад 11% (НАТО такий

показник в середньому становить 10,9 %). Зараз в армії – понад 27000 жінок, офіцерського складу – 3767 жінок, 87 з них – у військовому званні «полковник». 31000 – на цивільних посадах. Жінки активно залучаються до участі в ООС – більше 10% від загальної чисельності залученого складу. Статус учасника бойових дій отримали майже 10000 військовослужбовців-жінок [6]. При цьому важливі особливості проходження служби жінками, які обумовлені в тому числі фізичними потребами. Це вимагає нових гендерно орієнтованих управлінських рішень, в тому числі в частині розподілу бюджетних коштів. На сьогодні в Україні дослідження гендерних особливостей проходження військової служби потребує поглибленої уваги до найменших деталей, щоб повною мірою забезпечити гендерну рівність у секторі національної безпеки та оборони [33, с. 129].

На початок жовтня 2015 року в умовах гібридної війни з Росією участь у проведенні АТО взяли 938 жінок-військовослужбовців, а всього на службі службу у ЗСУ – близько 14,5 тис. та 30,5 тис. – працівниці ЗСУ. При цьому 2 тис. з них – це офіцери, і 35 жінок обіймали керівні посади в Міністерстві оборони, Генеральному штабі та видах ЗСУ [1, с. 14-15].

У 2018 році частина жінок, які перебувають на службі у ЗСУ за контрактом, становила близько 40% від загальної кількості жінок-військовослужбовців [15, с. 187-188].

Станом на кінець 2019 року жінки становили майже чверть (23 %) від загальної чисельності ЗСУ, зокрема 11 % – жінки-військовослужбовці та 12 % – цивільні працівниці. Крім того, жінки складають понад 10% від загальної чисельності особового складу, залученого до виконання завдань в Операції Об'єднаних Сил, а кожний двадцятий (5 %) український миротворець – це жінка [70, с. 5].

За останніми даними, оприлюдненими органами влади оборонного сектору України (на кінець I півріччя 2021 року), у ЗСУ проходить службу 31 757 жінок, що становить 15,6 % від загальної кількості військовослужбовців. Якщо порівнювати з багатьма арміями світу, то це один із найвищих показників

кількості жінок, які служать у армії, у співвідношенні до загальної чисельності збройних сил. 4 810 з них – офіцери (8,9 %), 25 780 – особи рядового, сержантського та старшинського складу й 1 162 – курсантки [42, с. 1].

Тобто, в Україні кожен шостий військовослужбовець – жінка.

Як бачимо, представництво жінок у сфері оборони зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям розвитку держави. Однак, досі жінки займають переважно, так звані, «фемінізовані» спеціальності: медичний персонал, фінансисти, логістика, зв'язок.

Сьогодні із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у ЗСУ та інших військових формуваннях». Законом внесено зміни до ряду положень Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та до пункту 269 Статуту внутрішньої служби ЗСУ. Цими змінами і доповненнями надано особам обох статей рівні можливості щодо укладення контракту на проходження військової служби, визначивши, що жінки можуть укладати контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі. Законом також закріплено принцип, за яким жінки мають проходити військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Законом скасовано обмеження щодо призначення військовослужбовців-жінок у добовий наряд, відправлення у відрядження і звільнення від проходження зборів [45].

Це впровадження бойових посад і доступ до освіти. Сьогодні дівчата й жінки можуть служити в армії на бойових посадах. Також дівчата можуть вступати у військові ліцеї, ставати офіцерками й будувати військову кар'єру. У порівнянні з 2014 роком чисельність жінок в українській армії значно зростає. Україна нині входить у першу десятку країн за кількістю жінок-військовослужбовиць у ЗСУ. Потрібно побудувати інфраструктуру та

впровадити професійний рекрутинговий відбір в армію як чоловіків, так і жінок [41, с. 10].

Участь жінок у воєнній діяльності довгий час викликала суперечки. Аргументи противників гендерної рівності головним чином стосувалися фізичної та психологічної неспроможності жінок проходити військову службу, проблеми забезпечення згуртованості, боєготовності та підтримки морального духу загону. Але подібні аргументи неодноразово спростовувалися соціологічними дослідженнями. З'ясувалось, що жінки страждають від психологічних, фізичних незручностей та напруженого графіку роботи так само, як і чоловіки. Численні експерименти також з'ясували перебільшення значення питання гігієни для військовослужбовиць. Щодо аргументу про деструктивну роль військовослужбовиць, то дослідження функціонування гендерно-змішаних підрозділів армії США також спростовують цей стереотип. Змішані підрозділи були більш схильними до емпатії, проявляли цікавість до національних, культурних особливостей країн, де проводилася операція, а також віддавали перевагу несиловим формам взаємодії з місцевим населенням [90, 615].

Американська дослідниця М. Сігел виокремила три групи чинників, що стимулюють інтеграцію жінок в армію: зміни збройних сил; зміни соціальної структури суспільства; зміни культури. Під змінами у збройних силах дослідниця розуміє зміну концепції національної безпеки, воєнної технології, організаційної структури армії, призначення збройних сил та політики рекрутування військовослужбовців. Зміна соціальної структури суспільства полягає у тому, що протягом останніх десятиліть жінки активно вийшли на ринок праці та в публічну сферу. До культурних факторів Сігел відносить зміни культурних цінностей у відношенні до ролі жінки в західних суспільствах та популярність ліберального принципу рівності прав і можливостей [94, с. 760].

Водночас жінки залишаються більш вразливими до негативних наслідків збройної агресії. За офіційною статистикою, серед внутрішньо переміщених осіб, безробітних внутрішньо переміщених осіб, постраждалих від насильства за ознакою статі та інших вразливих груп переважну кількість становлять жінки. За

даними Мінсоцполітики, станом на 6 жовтня 2020 р. в Україні зареєстровано 1459302 внутрішньо переміщені особи, з яких 59 % – жінки, зокрема у віці понад 65 років – 65 % жінок. За даними звіту національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами (2019 р.), частка працевлаштованих внутрішньо переміщених жінок становила 43 %. Жінки становили 90 % респондентів, які зайняті домашньою роботою, доглядом за дітьми та іншими особами в домогосподарстві [54].

Однією з проблем є насильство за ознакою статі, в тому числі сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом. За результатами дослідження з питань насильства «Благополуччя та безпека жінок», яке проведено ОБСЄ у 2019 році, 67 % українських жінок, які постраждали від насильства, зазнавали фізичного, психологічного або сексуального насильства у віці від 15 років [54].

Аналіз розвитку, безпеки та конфліктів через призму безпеки людини показує, що рівень незахищеності суттєво відрізняється між жінками та чоловіками, як у світі взагалі, так і в окремій спільноті. Наприклад, чоловіки отримують середню зарплату, за даними Міжнародної організації праці, в середньому на 19 % більше, ніж жінки; чоловіки, як правило, мають вищу економічну безпеку. З іншого боку, чоловіки, як правило, виконують більш небезпечні роботи, що може зробити їх менш захищеними, аніж жінок, якщо йдеться про здоров'я та особисту безпеку [7, с. 6].

Результати соціальних досліджень у військових частинах ЗСУ засвідчили, що ведеться відповідна просвітницька робота з питань гендерної рівності, з чим погоджується переважна більшість військовослужбовців (75,6 % чоловіків і 71,2 % жінок). Разом із тим більшість опитаних військовослужбовців як чоловіків (63,6 %) так і жінок (59,2 %) у тій чи іншій мірі вважають, що у ЗСУ реалізовано принцип рівних прав та можливостей за ознакою статі (рис. 2.1). У той же час, не погоджується з цим твердженням кожна п'ята опитана жінка та кожен шостий чоловік [70, с. 14].

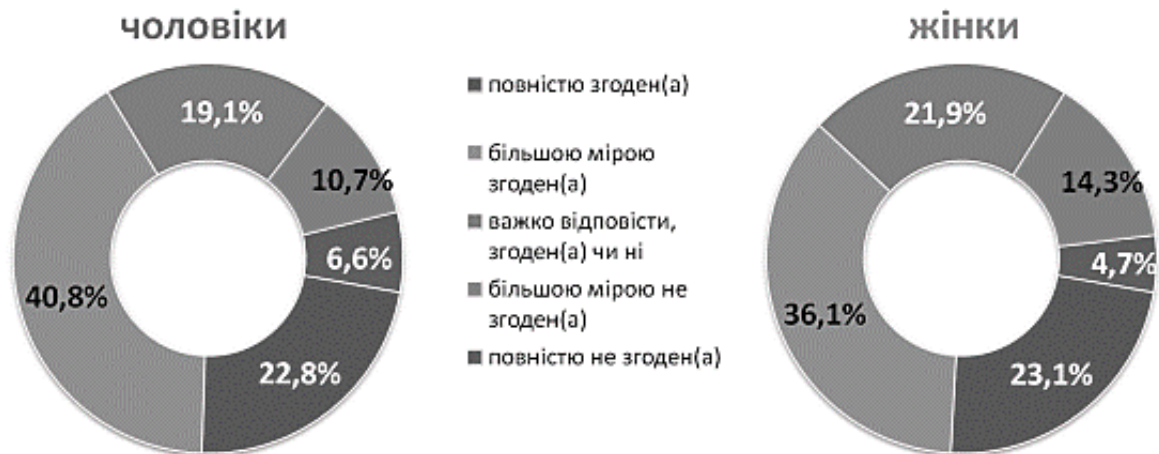


Рис. 2.1. Розподіл відповідей на запитання «Наскільки Ви згодні або не згодні з твердженням: «У ЗСУ реалізовано принцип рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків?»» [70]

Отже, більшість опитаних військовослужбовців, як чоловіків так і жінок, у тій чи іншій мірі вважають, що у ЗСУ реалізовано принцип рівних прав та можливостей за ознакою статті. Крім того, майже дві третини респондентів вважають, що у ЗСУ суттєво змінились гендерні відносини і у жінок-військовослужбовців стало більше можливостей.

Позитивні тенденції щодо зростання представництва жінок в секторі оборони протягом 2015 – 2021 років підтверджують і статистичні дані, зокрема частка жінок серед працюючих осіб (військовослужбовців) Міноборони та ЗСУ, яким надано статус учасника бойових дій, становила, відповідно, 6,4 % і 8,9 % у 2020 році. Кількість працюючих осіб (військовослужбовців) з інвалідністю в Міноборони та ЗСУ зросла з 15 до 43 осіб (з них, відповідно, з 3 до 7 жінок).

Також в цей період жінки становили більше половини усіх працівників ЗСУ (60,1 % у 2021 році), а частка жінок серед військовослужбовців ЗСУ зросла майже вдвічі – з 7,5 % до 12,0 % (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл кількості військовослужбовців ЗСУ за статтю, %

Показник	Роки						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Розподіл кількості працівників ЗСУ, у тому числі	100	100	100	100	100	100	100
жінки	56,4	63,7	67,5	67,3	62,4	58,9	60,1
чоловіки	43,6	36,3	32,5	32,7	37,6	41,1	39,9
Розподіл кількості військовослужбовців ЗСУ, у тому числі	100	100	100	100	100	100	100
жінки	7,5	7,7	10,2	12,0	13,0	14,0	12,0
чоловіки	92,5	92,3	89,8	88,0	87,0	86,0	88,0

Примітка: складено автором за [21]

З підписанням та ратифікацією Угоди про асоціацію України з ЄС український політикум чітко визначився щодо європейського вектору розвитку країни усвідомлюючи, що це є ключовою гарантією розбудови демократичної правової держави та забезпечення її безпеки, а суспільна підтримка євроінтеграційних прагнень зумовлена європейською цивілізаційною ідентичністю України, конструктивними відносинами з членами європейської та євроатлантичної спільнот, що ґрунтуються на переважно спільних ментально-культурних цінностях.

Українське суспільство швидко мобілізувалося у відповідь на повномасштабне вторгнення Росії. Жінки також беруть активну участь у збройних силах: військові-жінки становлять 12 % від особового складу ЗСУ, жінки становлять 22 % від особового складу ЗСУ. Від початку 2014 року жінки воюють як у складі добровольчих батальйонів, так і в ЗСУ [36, с. 16].

Проте, очевидно, що такі показники не є достатніми, щоб впевнено стверджувати про повноцінне впровадження гендерно орієнтованого підходу в ЗСУ та абсолютно позитивних результатів його реалізації. Бачимо великий гендерний розрив щодо розподілу кількості військовослужбовців ЗСУ. Це у свою чергу вимагає подальших досліджень з метою розробки та впровадження заходів щодо досягнення гендерної рівності у ЗСУ.

2.2. Світовий досвід досягнення гендерного паритету в збройних силах

Незважаючи на те, що жінки становлять приблизно половину населення світу, вони залишаються значною мірою недостатньо представленими у сфері зовнішньої та оборонної політики, де традиційно домінують чоловіки. Таку тенденцію засвідчили результати обрахунку індексу, що досліджує частку жінок у зовнішній політиці та політиці безпеки, збройних силах, поліції, а також у дипломатії та промисловості озброєнь у країнах-членах ЄС та країнах G20. Індекс є частиною глобальної онлайн-кампанії під назвою #SHEcurity, ініційованої членом Європарламенту у співпраці з аналітичними центрами та організаціями з питань безпеки з нагоди 20-ї річниці резолюції ООН 1325, яка присвячена жінкам, миру та безпеці.

Відповідно до даних, зібраних для індексу, частка жінок у зовнішніх справах і політиці безпеки, де домінують чоловіки, зросла за останні 20 років, але темпами, які вважаються надто повільними, щоб подолати гендерний розрив. Частка жінок у зовнішній політиці є найближчою до гендерного паритету у Франції (41 %), тоді як в Іспанії вона становить 36,5 % і лише 23,9 % у Європейському парламенті. Нижню половину рейтингу займають Словаччина, Мальта та Чехія з ледве 11 %. Країни ЄС з найвищим відсотком жінок у парламенті – це Іспанія та Фінляндія, але негативні тенденції спостерігаються в Хорватії та Нідерландах, де частка зменшується, тоді як у Німеччині цифри стагнують. На рівні ЄС жінки наразі складають 41 % членів Європейського парламенту, частка, яка збільшується приблизно на 3,3 % на кожних виборах, або на 0,67 % на рік [86].

Однак, якщо порівнювати цю тенденцію з Комітетом із закордонних справ Європейського парламенту і Підкомітетом з питань безпеки та оборони, то загальне збільшення представництва жінок у Європейському парламенті не відображається в цих комітетах. Тобто, якщо взяти за основу результати індексу, то прогнозний термін досягнення паритету в Підкомітеті з питань безпеки та оборони становитиме понад 100 років.

Порівняно з національними парламентами, у 2019 році у комітетах національної оборони представництво жінок становило 19,2 %. Близько 25 % усіх міністрів оборони у країнах ЄС і G20 були або є жінками, а 23,3 % – міністрами оборони [86].

Військовослужбовці оцінюють, що шлях до досягнення гендерної рівності займе від 325 (ЄС) до 465 (НАТО) років, додаючи, що у національних арміях немає жодної країни, де жіноча присутність досягає 20 %. Угорщина, Австрія та Словенія мали найбільшу кількість жінок у своїх збройних силах. В ООН лише 36 % жінок були призначені главами миротворчих місій, тоді як 48 % були заступниками. У цивільних місіях у рамках Спільної політики безпеки та оборони ЄС лише 20 % складають жінки, а у військових місіях вони не обіймають керівні посади [86].

На нашу думку, така модель, де присутність жінок є суттєво меншою, ніж чоловіків, не є ефективним під час ведення переговорів під час військових операцій чи миротворчих місій, адже жінки, як правило, найчастіше страждають на війні. Не можна спростовувати тезу про те, що жінки також відіграють вирішальну роль у запобіганні конфліктам, підтримці миру та відбудові країн після військових дій.

У багатьох країнах до сьогодні присутня статева сегрегація у суспільно-виробничій сфері, яка проявляється у поділі професій на «чоловічі» та «жіночі», нижчому рівні зайнятості та освіти жінок у порівнянні з чоловіками. Заробітна плата жінок у середньому нижча, ніж у чоловіків, й жінки частіше стають жертвами насильства та безробіття. Найнедоступнішою до цих пір для жінок залишається сфера публічного управління, зауважує у своєму дослідженні Н. Сидоренко [69, с. 21]. Сектор збройних сил в системі публічного управління історично найбільш пов'язаний з моделями панівної маскулінності із обмеженням участі та ролі жінок. Таким чином, інтеграція жінок в збройні сили залишається проблемним питанням, яке потребує вивчення та впровадження позитивного досвіду інших країн.

На початку узагальнимо досвід країн-лідерів світового рейтингу гендерного рівноправності – Ісландія, Норвегія, Швеція та Фінляндія, зокрема у кожній з цих країн присутні такі аспекти:

- є закон про рівноправність чоловіків та жінок або закон про дискримінацію;
- є органи, які контролюють дотримання принципу гендерної рівноправності;
- кожною організацією, зокрема і публічними органами, з чисельністю співробітників понад 25 (30) осіб розробляється та реалізується план із забезпечення гендерної рівності;
- за недотримання закону застосовуються санкції – адміністративні штрафи або навіть кримінальна відповідальність.

Багато країн успішно інтегрують гендерні питання і в діяльність сектору безпеки та оборони, зокрема у збройних силах за такими основними напрямками:

- забезпечення рівного права жінок і чоловіків добровільно вступити до армії;
- формування спеціальних військових підрозділів, які укомплектовані жінками;
- встановлення обов'язкового проходження жінками військової служби, як і чоловіками;
- скасування військового призову та формування збройних сил на контрактній основі (як з жінок, так і з чоловіків);
- очолювання оборонних відомств жінками та надання їм високих звань у війську.

Рівні умови проходження військової служби чоловіками та жінками є однією з основоположних практик НАТО. Окремі положення чинного законодавства України поки не відповідають рекомендаціям Комітету з питань жінок у Збройних силах НАТО (Committee on Women in the NATO Forces). У законодавствах держав світу з високим рівнем обороноздатності армій відповідні

обмеження щодо жінок на військовій службі не поширюються. Наприклад, у 2015 році Міністерство оборони США відкрило всі військові посади для військовослужбовців жіночої статі. Ізраїль у 2000 році дозволив жінкам служити на будь-якій військовій посаді, а в Норвегії аналогічний закон прийнято ще в 1985 році. Такі обмеження також відсутні в більшості держав-членів НАТО, як от: Бельгії, Болгарії, Канаді, Хорватії, Франції, Німеччині, Угорщині, Італії, Латвії, Литві, Люксембургу, Чорногорії, Нідерландах, Португалії, Румунії, Словаччині, Словенії, Іспанії, Північній Македонії та інших. У військових структурах цих держав створені та функціонують підрозділи, відповідальні за дотримання гендерної рівності в кадровій політиці [42, с. 4].

Розглянемо приклади окремих держав, гендерна політика яких створює широкі можливості до інтеграції жінок у національних збройних силах.

Ізраїль є однією з небагатьох країн світу, де жінки проходять обов'язкову службу у збройних силах. Термін служби за призовом для них становить 2 роки. Жінки можуть отримати відстрочку або звільнення від служби в армії після заміжжя, вагітності чи з релігійних міркувань. Ця держава є однією з найбільш розвинених у світі щодо гендерної рівності, адже відповідно до законодавства жінки мають право служити в будь-якій ролі на рівні з чоловіками практично у всіх частинах ізраїльської армії, виняток становлять лише окремі види військ, куди допускаються тільки чоловіки. Кожен третій солдат Ізраїлю – жінка (33 % від загальної кількості). Власне, Ізраїль – єдина країна, яка відправляє жінок-військовослужбовців для участі у бойових діях [35].

У Збройних Силах США з 2016 року для жінок відкриті всі бойові службові функції без винятку, що, вважається, дозволить удосконалити військові здібності, у тому числі й чоловіків. Разом із тим, наголошується, що такий крок не вирішив проблеми сексуального насильства, збільшення кількості військових керівників жінок чи збільшення боєздатності американських військових [4].

У Великій Британії з 2018 р. для жінок відкрито всі військові спеціальності у всіх видах військ, включаючи підрозділи сил спецоперацій, такі як Спеціальна

повітряна служба, хоча обмеження на службу жінок у військах ближнього бою в Британії зняли ще в 2016 році. [77].

У Фінляндії жінки отримали можливість служити в армії з 1995 році, коли до армії подалися 795 жінок, з яких відібрали лише 25. У 2018 р. жінки подали рекордну кількість заявок до армії – 1500, більшість із них прийняли. У середньому жінки становлять 2,5 % фінських новобранців, 60 – 70 % жінок в армії проходять офіцерську підготовку [84].

Угорщина успішно збільшила кількість жінок у своїх збройних силах з 4,3 % у 2005 році до 17,56 % у 2006 році. Змінам сприяла визначена стратегія щодо набору, утримання та розміщення жінок, створення Команди рівних можливостей та Плану рівних можливостей людських ресурсів, Комітету з питань жінок Збройних Сил Угорщини, що проводить дослідження стану гендерної рівності та дає рекомендації щодо змін і координації ланок жінок, створених на рівні підрозділу, та заходи щодо вдосконалення умов відпочинку та гігієни в підрозділах [99].

Яскравим прикладом гендерної інтеграції є Швеція. У 2003 році Збройні Сили Швеції створили національний проєкт «Гендерна сила» на базі імплементації Резолюції РБ ООН 1325, що сприяло партнерству державних та недержавних суб'єктів з метою не лише збільшення участі жінок у силах безпеки, а й включення гендерної складової у навчання, тренінги, стратегії та операції безпекових структур [84].

Прикладом європейської країни, де жінки в обов'язковому порядку проходять строкову службу є Норвегія. У 2014 році прийнято рішення, що жінки у віці від 19 до 44 років підлягають обов'язковому призову на військову службу на строк від 7 до 9 місяців. Важливим завданням Збройних Сил Норвегії до 2020 році є збільшення кількості жіночого командуючого складу до 20 % від загальної кількості військовослужбовців. При цьому Збройних Силах Норвегії немає спеціальних квот для служби жінок, однак, майже 27 % норвежок сьогодні проходять військову службу [89].

Аргументи щодо інтеграції жінок у збройні сили доцільно поділити на такі групи, які базуються на детерміністських уявленнях про відмінності між чоловіками і жінками, пояснюються і різним соціально-очікуваним досвідом жінок і чоловіків:

1. Соціальна справедливість, цінність гендерної рівності.
2. Відмінність соціального досвіду жінок, на протипагу чоловікам.

Питання соціальної справедливості розв'язується, перш за все, на законодавчому рівні – втілення ідеї рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків брати участь у різних сферах життя суспільства. Зокрема, відповідно до Резолюції 1325 Ради безпеки щодо жінок, миру і безпеки (2000 р.) підкреслюється важливість зміни бачення ролі жінок не тільки як жертв конфліктів, а й як учасниць розв'язання конфліктів і миротворчої діяльності на рівні із чоловіками. Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО була також розбудова політики рівних можливостей, боротьби із дискримінацією і домаганнями. Ще у 1961 році старші офіцерки НАТО організували конференцію задля обговорення ситуації із інтеграцією жінок у збройні сили країн Альянсу, а у 1976 році утворено Комітет із питань жінок у Збройних Силах НАТО (у 2009 році перейменовано на Комітет НАТО із гендерних питань [92]).

Щодо другої групи аргументів погоджуємось із Н. Дубчак, яка на основі узагальненої інформації про стан військової дисципліни виявила, що саме жінки становлять найменшу частку порушників, є більш відповідальними, організованими та дисциплінованими [15].

Також важливо відзначити, що за останнє десятиліття в збройних силах та інших оборонних структурах все частіше використовуються спеціалісти з гендерних питань інституцій, такі як радники з гендерних питань, координаційні центри з гендерних питань, радники із захисту жінок та групи залучення жінок. У деяких збройних силах, а також в інших частинах оборонного сектору та ряді ключових організацій безпеки жінки досягають лідерських ролей.

Повна інтеграція як жінок, так і чоловіків необхідна для того, щоб збройні сили використовували всі наявні навички та таланти військовослужбовців і

країни. Жінки також можуть принести особливі оперативні переваги військовим операціям. Зарубіжний досвід показує, що наявність підрозділів, що складаються як з жінок, так і з чоловіків, може підвищити безпеку сил. В Афганістані, наприклад, залучення жіночого персоналу до місцевих жінок дозволило збройним силам отримати доступ до інформації, яка інакше була недоступна. Так само використання жінок для пошуку та взаємодії з місцевими жінками створило меншу ворожість до місії [100, с. 10].

За результатами дослідження зарубіжного досвіду можна сформулювати такі, на нашу думку, актуальні шляхи досягнення гендерної рівності в публічному управлінні України загалом та в ЗСУ зокрема:

1. Проведення різних ініціатив, що сприяють представленості жінок у ЗСУ: волонтерські рухи, партнерські альянси. Наприклад, партнерський альянс в Анголі, Гватемалі, Гаїті та інших країнах створили Women's Bank, банки, що надають жінкам різні позики на спеціальну освіту. Крім того, подібні банки здійснюють проєкти щодо просування навичок, прав, незалежного існування та стабільних можливостей для жінок.

2. Проведення інформаційно-просвітницьких кампаній у ЗСУ, сприятиме заохоченню жінок до служби у військових формуваннях.

3. Удосконалення законодавчих ініціатив щодо гендерної рівності. Наприклад, державну програму проведення освітніх заходів щодо розширення можливостей жінок на службі в ЗСУ.

4. Створення спільноти з урахуванням інформаційних комунікаційних технологій, тобто співтовариств успішних жінок, які обіймають посади в ЗСУ, що сприятиме побудові майданчика для обміну досвідом та проведення інших ініціатив.

5. Залучення жінок у новостворені спеціальності в ЗСУ, зокрема шляхом розробки програми для навчання жінок новим спеціальностям у ЗСУ, заохочення закладів вищої освіти до проведення відповідних тренінгів та курсів.

6. Удосконалення діяльності органів державної влади щодо впровадження та контролю над гендерною рівністю, зокрема у ЗСУ, відповідно до чинного законодавства.

7. Впровадження технологій гендерно орієнтованого бюджетування.

Також звернемо увагу на специфічні заходи щодо збільшення присутності жінок у збройних силах, консолідуючи досвід країн-членів НАТО [85]: корегування стандартів і оцінок фізичного тестування для розпізнавання біологічних відмінностей між жінками і чоловіками; широкомасштабні інформаційні кампанії з окресленням можливостей розвитку військової кар'єри для жінок та можливості суміщати професійне та сімейне життя чоловіків і жінок; особлива увага жінкам як цільовій групі під час розробки заходів з підбору персоналу; відтермінування фізичних перевірок, запланованих призовом, у термін до вагітності або пологів; збалансування представництва чоловіків та жінок у кадрових структурних підрозділах.

Також зазначимо, що з виконання низки політичних субкритеріїв вступу до Європейського Союзу Україною досягнуто значного прогресу, зокрема із захисту особистих прав і свобод людини, прийняття законодавства щодо захисту прав меншин, свободи парламентських і президентських виборів та виборів до місцевих органів влади, розширення діяльності демократичних інституцій, неурядових організацій, засобів масової інформації.

Як бачимо, країни світу демонструють чудові результати щодо досягнення гендерної рівності у секторі національної безпеки та оборони загалом та у збройних силах зокрема. Україна, у свою чергу, активно переймає передовий зарубіжний досвід і поступово впроваджує гендерно орієнтований підхід, однак все ще потребує удосконалення та розвитку. Це відповідно, потребує системного удосконалення шляхів досягнення гендерної рівності в системі публічного управління та ЗСУ, як специфічної ланки цієї системи.

2.3. Гендерна політика Збройних Сил України та механізми її реалізації

Реформа сектору оборони повинна відповідати різним потребам безпеки чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Інтеграція гендерних аспектів у розробку політики національної безпеки та оборони необхідна для дотримання міжнародних законів, інструментів та норм, що стосуються безпеки та гендерних питань. Зокрема, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.) [24] і Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.) [65].

Гендерна політика у ЗСУ є частиною загальної гендерної політики держави та гендерної політики у секторі національної безпеки та оборони, діяльністю органів військового управління, яка регулює процеси розвитку соціальної взаємодії військовослужбовців чоловічої та жіночої статі у війську, удосконалення та розвиток їхніх статусів та відносин із урахуванням армійських традицій та стереотипів [67, с. 130].

Зазначимо, що забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у секторі національної безпеки і оборони України, зокрема у ЗСУ, є одним з пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції. Відповідні напрями закріплені в Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»: забезпечення повної та рівноправної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень на всіх рівнях, у тому числі в мирних переговорах, діяльності щодо встановлення миру, реінтеграції та примирення; участі у виборах, суспільно-політичній діяльності; запобігання насильству за ознакою статі; забезпечення участі жінок у запобіганні виникненню, поширенню та відновленню насильницьких конфліктів, а також усуненні причин їх виникнення, зокрема шляхом роззброєння, протидії всім формам експлуатації; підтримка мирних ініціатив та процесів розв'язання конфліктів; захист прав і врахування потреб постраждалих в умовах конфліктів і після їх завершення, зокрема захист від різних форм насильства та переслідування; врахування особливих потреб

жінок і дівчат, у тому числі вразливих категорій, а також жінок-комбатантів, жінок-ветеранів під час надання послуг у сфері охорони здоров'я, психологічної та гуманітарної допомоги; забезпечення участі жінок в економічному відновленні та перехідному правосудді в конфліктних і постконфліктних ситуаціях [65].

Метою гендерної політики держави у ЗСУ є забезпечення ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей людини незалежно від її статі. Гендерна політика у ЗСУ зосереджується на необхідності створення такої їхньої моделі, яка відповідатиме кращим світовим аналогам, передбачатиме їхнє функціонування та розвиток у вигляді гуманітарної системи, сприятливої людській природі та адекватної поставленим перед ними державою завданням, використання гендерного чинника для підвищення бойової готовності армії [1, с. 19].

Правові засади гендерної політики ЗСУ включають такі основні складники:

- міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, які закріплені в міжнародних актах, прийнятих на глобальному та регіональному рівнях;
- конституційно-правові акти, які визначають загальні засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності у суспільстві;
- акти, які безпосередньо регулюють реалізацію гендерної політики у ЗСУ.

На державному рівні політика гендерної рівності у ЗСУ впроваджена та реалізується на основі кількох основних нормативно-правових актів.

Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [54] розроблено відповідно до Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [47], «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [48], «Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях» [57], Указу Президента України

«Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [64], Програми діяльності Кабінету Міністрів України [56], резолюцій Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека» та інших.

Національний план на період до 2025 року спрямований на забезпечення: участі жінок у прийнятті рішень; стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом; посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану. Особливу увагу приділено потребам різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, постраждалих від конфлікту, а також системному інформуванню щодо їх прав і стану виконання Національного плану [54].

Під час виконання Національного плану на період до 2020 року відбулися вагомні системні зміни, зокрема скасовано заборону для жінок сержантського складу займати бойові посади у ЗСУ; 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 ЗСУ та інших військових формуваннях» [45]; дозволено набір дівчат на навчання до військових та військово-морських ліцеїв; проведено ряд навчальних заходів для фахівців сектору безпеки і оборони, просвітницьких заходів для населення; продовжено фахову підготовку кадрів центральних та місцевих органів виконавчої влади з питань порядку денного «Жінки, мир, безпека»; вдосконалено систему захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту [54].

Окремою стратегічною ціллю гендерна рівність у секторі національної безпеки та оборони передбачена у рамках Річної національної програми під егідою Комісії Україна – НАТО: «Ціль 2.1.3. Жінки та чоловіки у секторі безпеки і оборони України користуються рівними правами та можливостями». З метою досягнення цієї цілі визначено такі очікувані результати до кінця 2025 року: принципи рівності жінок і чоловіків реалізуються під час проходження ними служби; державна політика забезпечення гендерної рівності інтегрована у

процеси реформування сектору безпеки і оборони України; підвищено рівень концептуального розуміння гендерної тематики особовим складом органів, що входять до складу сектору безпеки і оборони України; Україна виконує міжнародні зобов'язання у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [59].

Також важливо пам'ятати про міжнародні зобов'язання у контексті реалізації Цілі сталого розвитку № 5. Гендерна рівність; завдання 5.4. Забезпечити рівні можливості представництва на вищих рівнях прийняття рішень у політичному та суспільному житті [79]. Загалом, завжди збалансоване представництво жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень, зокрема й у сфері безпеки та оборони, це краще врахування інтересів та потреб різних груп жінок та чоловіків. Відповідно – більш справедливі, ефективні та сталі рішення [83].

Загалом гендерна політика ЗСУ відповідає загальнодержавній гендерній політиці. Натомість не зовсім ефективними є механізми реалізації заявленої політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Як свідчать аналітичні дані щодо стану гендерної рівності у ЗСУ та соціологічні опитування засади гендерної політики ЗСУ не впроваджуються повною мірою.

Звернемо увагу на профільний План дій Ради НАТО / Євроатлантичного партнерства на 2021 – 2025 роки – щодо жінок, миру та безпеки. Національний план, у свою чергу, передбачає розроблення, впровадження, моніторинг та оцінювання політики, програм і військових операцій на підтримку цілей і пріоритетів НАТО. Він ураховує ряд міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини, декларацій про ліквідацію всіх форм дискримінації та інших в умовах збройного конфлікту, однак на відміну від плану НАТО в ньому відсутня інституціональна основа. Не передбачено інституційну структуру, яка підтримує постійний прогрес у забезпеченні гендерної рівності.

Застосування гендерно орієнтованого підходу також дозволить знизити корупційні ризики, адже потребує впровадження комплексної реформи. Недостатньо внести зміни, наприклад, в накази Міністерства оборони України «Про речове забезпечення військовослужбовців ЗСУ» та «Про Правила носіння

військової форми одягу та знаків розрізнення військовослужбовцями ЗСУ». Для впровадження стандартів НАТО необхідно здійснити повне реформування сфери розроблення, впровадження, удосконалення, закупівлі речового майна, автоматизації системи забезпечення речовим майном, гарантування якості та управління життєвим циклом тощо.

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування можуть створювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Метою діяльності радників є участь у формуванні та реалізації державної політики з питань забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі та забезпечення застосування гендерних підходів у діяльність органів виконавчої влади/ місцевого самоврядування у процесі децентралізації. Посада радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має стати штатною, що уможливить збереження інституційної пам'яті та сталість застосування гендерних підходів у діяльності органів влади. Основними завданнями Радника є консультування та внесення керівнику відповідного органу влади, Уповноваженій особі (координатору) пропозицій щодо формування та реалізації державної політики з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі, у тому числі з питань виконання міжнародних зобов'язань України відповідно до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, Пекінської декларації та Платформи дій, резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Стратегії гендерної рівності Ради Європи та інших документів з питань гендерної рівності, прийнятих у рамках ООН, РЄ, ОБСЄ, ЄС та НАТО [5].

На виконання своїх завдань Радник: уносить пропозиції керівнику відповідного органу влади щодо підготовки та направлення запитів до центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, профспілок, їх організацій та об'єднань, роботодавців, їх

організацій та об'єднань, про отримання необхідних для виконання покладених на нього завдань документів, матеріалів та інформації, з урахуванням обмежень, встановлених законодавством; бере участь у роботі колегій, інших дорадчих органів, а також у нарадах, засіданнях робочих груп; входить до складу міжвідомчих, галузевих та експертних рад з питань забезпечення прав людини, у тому числі з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі; вносить пропозиції відповідному органу державної влади щодо проведення наукових досліджень та експертної оцінки з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; – організовує та проводить навчальні заходи, тренінги для працівників органів державної влади з метою підвищення їх обізнаності з питань гендерної рівності [5].

Серед останніх досягнень реалізації гендерної політики в ЗСУ можна виділити такі:

- жінки отримали право проходити військову службу у ЗСУ майже на всіх офіцерських посадах і на всіх посадах рядового, сержантського та старшинського складу, зокрема й бойових, а також мають доступ до військових звань;

- дівчата отримали право вступати до військових закладів освіти всіх рівнів, зокрема до військових та військово-морських ліцеїв;

- гендерний аспект враховано у 17 відомчих нормативно-правових актах, а також впроваджено в механізм проведення інспекційних заходів та перевірок в Міністерства оборони України і ЗСУ [6];

- створено мережу гендерних радників близько 400 осіб у ЗСУ.

Однак, на разі актуальним залишається питання створення підрозділу гендерної інтеграції у ЗСУ та призначення уповноваженої особи-координатора з метою запровадження системних змін.

Розробка або перегляд гендерної політики у ЗСУ вимагає участі широкого кола суб'єктів, у тому числі уряду, парламенту, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Кожен з переліку суб'єктів може вжити заходи для

впровадження гендерного підходу. На разі існують проблеми інтеграції гендерних питань, серед яких виокремлюємо ключовий: недостатній потенціал органів державної влади та обмежена інфраструктура публічного управління для широкомасштабних процесів впровадження гендерних аспектів.

Узагальнюючи, програми та проєкти щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків на військовій службі А. Мунько доцільно визначає такі заходи:

1. Виявлення гендерних особливостей проходження військової служби жінками та чоловіками, зокрема шляхом проведення соціологічного опитування в українській армії (військовослужбовці, цивільні, учасники ООС), оброблення та аналізу отриманих даних.

2. Розробка на основі отриманих результатів соціологічного дослідження рекомендацій щодо поліпшення умов окремо для жінок та чоловіків у секторі безпеки і оборони України.

3. Презентація результатів соціологічного опитування та рекомендацій широкому колу зацікавлених сторін, у тому числі: публікація наукової статті та методичного посібника; організація і проведення семінарів, конференцій, круглих столів, виїзних консультацій для цільової аудиторії і зацікавлених сторін (військовослужбовці, органи державного управління і місцевого самоврядування, громадськість).

4. Формування пропозицій щодо впровадження технологій гендерного бюджетування на державному та місцевому рівні.

5. Розробка проєктів законів про внесення змін до Бюджетного кодексу України та інших законодавчих актів в частині гендерного підходу.

6. Створення програми електронного учбового модуля з питань гендерної рівності для органів державного управління (на прикладі ЗСУ) [33, с. 130].

Підсумовуючи результати дослідження, серед шляхів удосконалення гендерної політики у ЗСУ визначаємо такі:

– розвиток наукових досліджень гендерного аспекту політики національної безпеки та оборони загалом, і служби у ЗСУ зокрема;

- застосування стратегічного та проєктного підходу до визначення ключових цілей, завдань та очікуваних результатів щодо реалізації гендерно орієнтованого підходу в ЗСУ;
- впровадження технологій гендерно орієнтованого бюджетування під час фінансування ЗСУ;
- розвиток культурно-виховної та просвітницької роботи з населенням України та військовослужбовцями з метою формування гендерної культури особистості, розвиток гуманітарно-просвітницької діяльності у цій сфері;
- розроблення та впровадження механізмів юридичної відповідальності щодо випадків дискримінації за ознакою статі;
- упровадження механізмів позитивних дій з метою подолання гендерного дисбалансу в управлінських структурах ЗСУ;
- удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав жінок та чоловіків щодо служби в ЗСУ;
- забезпечення рівних можливостей чоловіків і жінок щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків в процесі проходження військової служби.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

3.1. Досягнення гендерної рівності в Збройних Силах України: стратегічний підхід

Метою методології управління, орієнтованого на результат (Results Based Management, далі – RBM), є вдосконалення управління проектами та життєвими циклами програм: від ініціювання (аналіз, планування та проектування проекту), до впровадження (моніторинг, коригування та звітування на основі результатів) та до завершення (підсумкове оцінювання, а також інтегрування отриманого досвіду у майбутні програми). Засадничі принципи RBM: зосередженість на результатах на противагу заходам; учасницьке визначення проблем і рішень; зосередженість на потребах, проблемах бенефіціара; ієрархічність цілей; вимірюваність – набір показників до верхніх рівнів логічної моделі; безперервний моніторинг реальних змін та прогресу їх досягнення; узгодженість стратегічних документів і планів різного рівня; ефективність використання бюджетних ресурсів; ефективна комунікація з громадськістю та міжнародними партнерами [78, с. 2].

Послідовність етапів розробки стратегії, програми на основі RBM наведено на рис. 3.1.

Крок 1: Ідентифікація розробників програми та стейкхолдерів. На цьому кроці формується група осіб, яка займається розробкою ініціативи та аналізуються бенефіціари і стейкхолдери.

Крок 2: Проведення аналізу проблем. Умовою успішності програми є постановка реалістичних цілей, які базуються на проаналізованих проблемах. Тому це дуже важлива аналітична вправа від якої залежить правильність формулювання результатів або цілей різного рівня.



Рис. 3.1. RBM – розробка (дизайн) програми

Крок 3: Розбудова теорії змін, включаючи логічну модель та інші документи (наприклад план заходів, план моніторингу, інші). Визначення результатів, механізм їхнього досягнення, зв'язок між ресурсами, заходами та результатами, а також задокументувати припущення, зовнішні і внутрішні фактори та ризики.

Крок 4: Побудова рамки моніторингу і оцінювання імплементації програми. Передбачає розробку інструментів збору та аналізу інформації необхідної для належного управління програмою під час її імплементації.

Стейкхолдери – це ті інституції або групи інтересів, які мають відношення до ініціативи (залучені до розроблення та впровадження ініціатив та зацікавлені в їх результатах; можуть вплинути на ініціативу або знаходяться під її впливом; можуть скористатися результатами реформи в своїх інтересах або вважають себе такими, що знаходяться під впливом ініціативи. Стейкхолдерами можуть бути: міністерства, відомства, ті, хто займається впровадженням ініціативи, донори, міжнародні організації, фонди та інші.

Бенефіціари у загальному сенсі також належать до стейкхолдерів, але є окремою категорією осіб чи груп осіб, які є тими, хто отримують користь від

реалізації реформ. В контексті RBM, кінцевими бенефіціарами, є конкретні громадяни, а це говорить про те, що усі ініціативи мають бути людиноцентричними.

Зауважимо, що в Україні діє Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів, яка встановлює загальні вимоги до застосування гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів та впроваджує гендерний аналіз в процесі формування державних політик [22]. В контексті аналізу стейкхолдерів і бенефіціарів, гендерний аналіз передбачає аналіз ступеню залученості різних груп жінок і чоловіків до розробки та реалізації ініціатив. Це дозволяє виявити їх проблеми і потреби, можливості або відсутність таких у відповідній галузі, а також з'ясувати вплив цих ініціатив на різні категорії населення. Гендерний аналіз варто проводити, зважаючи на множинні характеристики бенефіціарів та необхідність врахування потреб різних суспільних груп. На ухвалення рішення щодо ініціативи, а також на її наслідки впливають не лише біологічні (стать) і соціокультурні (гендер) розбіжності, але й такі, як стан здоров'я, місце проживання, вік, сімейний стан, наявність інвалідності, етнічна приналежність, колір шкіри, релігійні та інші переконання, соціальне походження, громадянство, сімейний та майновий стан, мовні або інші ознаки.

Дерево проблем – візуальний метод аналізу проблем суть якого полягає у фіксації зв'язку між основною проблемою, пов'язаними з цією проблемою наслідками (впливами) та причинами, що її створюють. Тобто ця методика дозволяє розбити будь-яку проблему на менші фрагменти або компоненти (причини, підпричини, наслідки, впливи) та дослідити причинно-наслідковий зв'язок між ними.

Визначення цілей, очікуваних результатів та пріоритетних завдань у рамках стратегічної мети реформ здійснюється з урахуванням проблем, потреб та інтересів суспільства, а також міжнародним принципам стратегічного планування «S.M.A.R.T.»: конкретність, вимірюваність, досяжність, відповідність та визначеність у часі [78, с. 26 – 27].

Логічна модель передбачає зв'язок результатів різного рівня, може складатися з кількох напрямів, спрямованих на досягнення кінцевої мети. Класичний підхід до формування моделі передбачає таку кількість результатів та завдань: стратегічна мета, дві – три середньострокові цілі, два – три очікувані результати на кожну ціль; два – три завдання на кожний очікуваний результат.

Саме цю методологію застосуємо до планування заходів щодо досягнення гендерної рівності у ЗСУ.

Використовуючи методологію планування «Управління, орієнтоване на результат» (Results-Based Management) розробимо стратегію досягнення гендерної рівності у ЗСУ (далі – Стратегія).

Основоположним етапом розроблення стратегії згідно із RBM є визначення переліку бенефіціарів та стейкхолдерів, від правильності якого залежить якість кожного наступного етапу планування.

Ключовими бенефіціарами у нашому випадку є жінки та чоловіки, діяльність яких здійснюється безпосередньо у секторі національної безпеки та оборони. Зауважимо, що пересічні громадяни не є бенефіціарами Стратегії, що розробляється. Далі дезагрегуємо бенефіціарів за певними ознаками для детальнішого врахування їхніх інтересів. Отже, перелік бенефіціарів Стратегії, за нашим баченням, такий:

– жінки, що перебувають на військовій службі (жінки з дітьми до 3 років, дошкільного та шкільного віку, матері-одиначки, багатодітні жінки, жінки у зоні ООС, жінки з обмеженими фізичними можливостями внаслідок травм на службі та в зонах бойових дій, жінки на керівних посадах, жінки на рядових посадах, новобраниці, ветерани);

– чоловіки, що перебувають на військовій службі (чоловіки з дітьми до 3 років, дошкільного та шкільного віку, батьки-одиначки, багатодітні батьки, чоловіки у зоні ООС, чоловіки з обмеженими фізичними можливостями внаслідок травм на службі та в зонах бойових дій, чоловіки на керівних посадах, чоловіки на рядових посадах, новобранці, ветерани);

– жінки, які обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони із вищезазначеною дезагрегацією, окрім випадків, передбачених лише для військовослужбовців;

– чоловіки, які обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони із вищенаведеною дезагрегацією, окрім випадків, передбачених лише для військовослужбовців;

– члени родин жінок та чоловіків, які перебувають на військовій службі та обіймають цивільні посади у секторі національної безпеки та оборони.

Стейкхолдерами розробки та реалізації Стратегії є такі:

- Президент України як Верховний Головнокомандувач ЗСУ;
- Верховна рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- Рада національної безпеки і оборони України;
- міністерства (Міністерство оборони України, Міністерство фінансів України, Міністерство юстиції України, Міністерство у справах ветеранів України, Міністерство соціальної політики України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство економіки України, Міністерство економіки України, Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України);
- ЗСУ (Генеральний штаб ЗСУ, Сухопутні війська, Повітряні сили, Військово-Морські Сили, Десантно-штурмові війська, Сили спеціальних операцій);
- територіальні військові частини та підрозділи;
- інші центральні органи виконавчої влади (Національне агентство України з питань державної служби, Національна поліція України, Адміністрація Державної прикордонної служби України, Державна міграційна служба України, Державна служба України з надзвичайних ситуацій, Національне агентство України з питань запобігання корупції, Державна служба України з питань праці, Державна інспекція ядерного регулювання України, Державне космічне агентство України, Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та

захисту інформації України, Пенсійний фонд України, Державна митна служба України, Державна податкова служба України, Державна казначейська служба України, Державна фіскальна служба України, Державна служба фінансового моніторингу України, Державна спеціальна служба транспорту, Служба судової охорони, Управління державної охорони України);

- розвідувальні органи України;
- Служба безпеки України та Антитерористичний центр при Службі безпеки України;
- обласні державні адміністрації в межах повноважень, визначених Конституцією і законами України;
- органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених Конституцією і законами України;
- заклади вищої освіти системи Міністерства внутрішніх справ України;
- громадські об'єднання, зареєстровані у встановленому чинним законодавством порядку.

Базуючись на потребах та інтересах бенефіціарів, визначимо ключову проблему у секторі національної безпеки та оборони, її причини та наслідки, враховуючи гендерний аспект.

Згідно із методологією RBM необхідно побудувати, так зване, дерево проблем, яке візуально окреслить проблемне поле щодо забезпечення гендерної рівності у ЗСУ, продемонструвати причинно-наслідковий зв'язок і, в результаті, визначити ключову проблему, на розв'язання якої буде спрямовано відповідну Стратегію.

«Дерево проблем» (див. рис. 3.2) передбачає наявність трьох базових причин виникнення головної проблеми та, відповідно, трьох наслідків впливу, які не дозволяють досягти гендерної рівності у ЗСУ. Зазначимо, що наведений нами перелік причин і наслідків, не є вичерпним, проте охоплює такі напрями, як управлінський, фінансовий і комунікаційний.

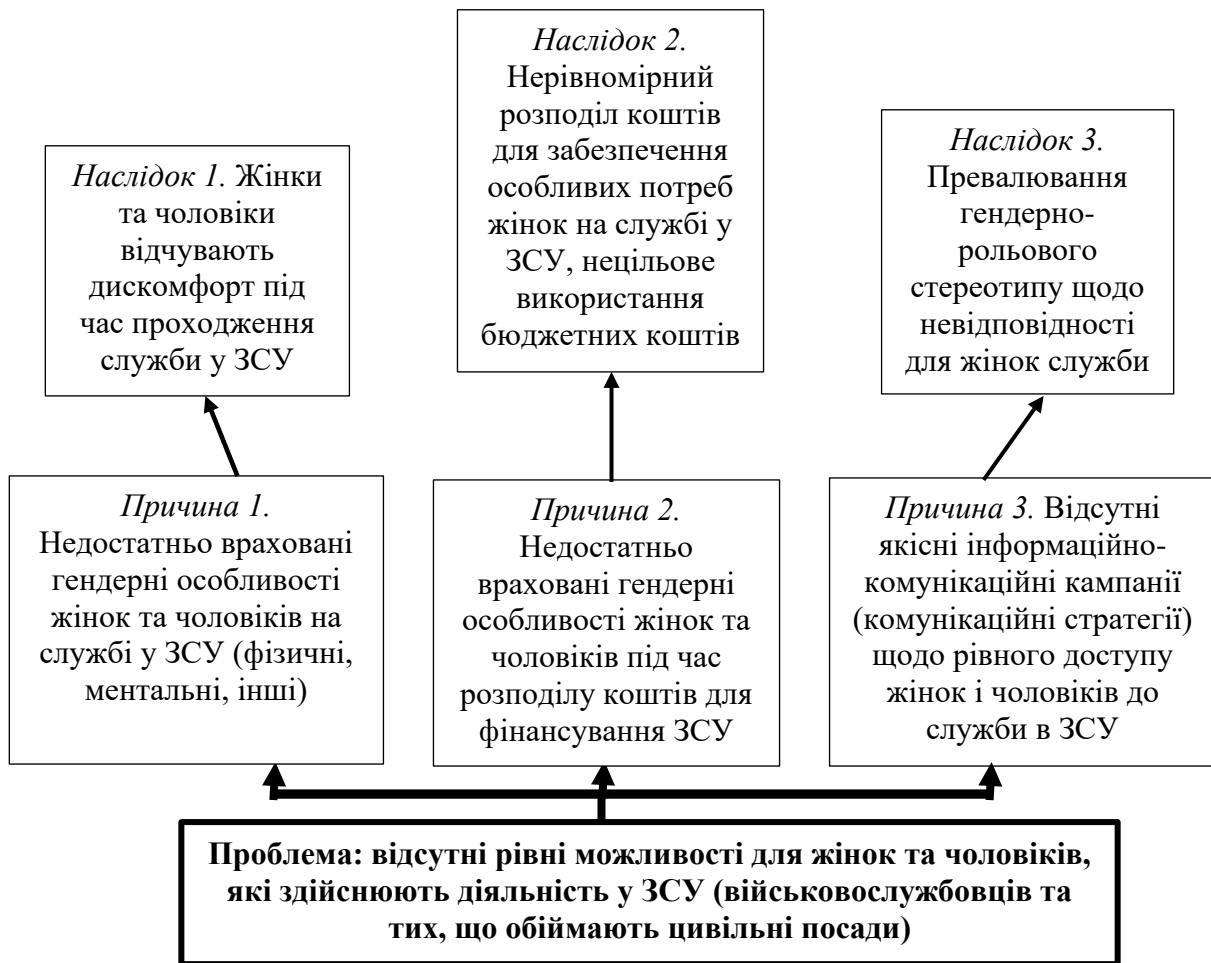


Рис. 3.2. «Дерево проблем» досягнення гендерної рівності у ЗСУ

«Дерево проблем», сформоване нами в рис. 3.2, дозволило визначити стратегічну мету, яку сформульовано таким чином: «Жінки та чоловіки мають рівні права та можливості для служби у ЗСУ». Зауважимо, що стратегічна мета відображає кінцевий соціальний стан ключових бенефіціарів, враховує їхні інтереси та проблеми.

Для стратегічної мети нами визначено середньострокові цілі та очікувані результати (короткострокові цілі), які спрямовані на досягнення кінцевої мети та подолання причин, визначених у «дереві проблем».

Відповідно до методики RBM, результатами є зміни, які можна виміряти та описати. Вони формулюються в dokonаній формі, тобто таким чином, нібито ціль уже досягнута.

Стратегічна мета – найвищий рівень змін у стані, умовах та добробуті бенефіціара, який досягається за умови реалізації визначених цілей. Не треба плутати зі змінами в навколишніх обставинах таких, як «економічне зростання». На відміну від цього, стратегічна повинна відображати саме зміни в житті жінок, чоловіків, дівчат та хлопців у територіальній громаді.

Трирівнева логічна модель, наведена в рис. 3.3, є основою розробки стратегії досягнення гендерної рівності у ЗСУ за методологією планування «Управління, орієнтоване на результат».



Рис. 3.3. Трирівнева логічна модель цілей досягнення гендерної рівності у ЗСУ

Стратегія є якісною лише тоді, коли її цілі є досяжними та вимірюваними. Тому на останньому етапі необхідно визначити кількісні та якісні показники для оцінювання результатів логічної моделі, серед яких пропонуємо такі:

- питома вага жінок та чоловіків на службі у ЗСУ (військовослужбовців і на цивільних посадах);
- частка жінок та чоловіків, задоволених умовами служби у ЗСУ (військовослужбовців і на цивільних посадах);
- скорочення неефективних та нецільових бюджетних витрат за рахунок впровадження гендерно орієнтованого бюджетування;
- кількість публічних службовців, які отримали та застосовують навички гендерно орієнтованого управління в органах влади;
- частка громадян, які вважають службу в ЗСУ однаково доступною як для чоловіків, так і жінок.

3.2. Сучасні інструменти впровадження гендерно орієнтованого управління в Збройних Силах України

Успішна реалізація політики гендерної рівності в ЗСУ та, відповідно, стратегічної мети, цілей та очікуваних результатів, запропонованих нами в попередньому підрозділі, вимагає застосування комплексу сучасних інструментів досягнення гендерної рівності в ЗСУ.

Узагальнивши результати проведених досліджень національного та зарубіжного досвіду наведемо та охарактеризуємо (у тому числі визначимо переваги та недоліки) основні й, на нашу думку, актуальні сьогодні інструменти впровадження гендерно орієнтованого управління в ЗСУ.

Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності. Результати аналізу нормативно-правової основи гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні загалом та в ЗСУ зокрема, свідчить про системний її розвиток протягом останніх п'яти років. Однак, є чимало прогалин, які необхідно

доопрацювати, зокрема в частині юридичного регламентування однакових прав та обов'язків жінок та чоловіків, рівну оплату праці, відкритість усіх посад у ЗСУ для жінок і чоловіків тощо.

Ризиком залишається те, що рівні права є необхідною умовою, але недостатньою для отримання рівних шансів на службі у ЗСУ. Внесок жінок у боєздатність ЗСУ все ще може бути оцінений не так високо, як внесок чоловіків. Досі можуть існувати штучні перешкоди та упередження щодо жінок у армії.

Диференціація критеріїв фізичної підготовленості для відбору претендентів на військову службу, тобто при однаковому переліку фізичних випробувань для жінок і чоловік доцільно диференціювати стандарти для визначення біологічних відмінностей між жінками та чоловіками.

Перевагою такого інструменту є те, що випробування для визначення фізичного потенціалу чоловіків і жінок позбавляється гендерно нейтрального характеру. Становище жінок урівнюється із чоловіками, що очікувано призведе до поліпшення гендерного балансу на службі в ЗСУ, а кадровий відбір набуває неупередженого характеру. Проблемним аспектом залишається сприйняття несправедливості та подвійних стандартів з боку чоловіків.

У рамках цього інструменту доцільно впровадити перенесення фізичних перевірок на час вагітності або пологів. Перевагою є те, що материнство не стає перешкодою для жінок, які проходять фізичні випробування. Однак, остаточні результати фізичних випробування затримуються, а отже відповідні справи залишаються відкритими протягом тривалого періоду часу, тому претендентки можуть втратити інтерес до військової служби.

Масштабні інформаційні кампанії щодо можливостей розвитку військової кар'єри жінок та поєднання професійного та сімейного життя чоловіками та жінками. Тобто, презентуючи жінок у рекламних кампаніях демонструється привабливість кар'єри та можливості для жінок у ЗСУ. Також важливо в структурні підрозділи з відбору персоналу включати рівномірно жінок і чоловіків з метою забезпечення справедливого гендерного представництва під час рекрутингової діяльності.

Перевагою застосування цього інструменту є презентація повного спектру посад, які можуть обіймати жінки в ЗСУ. Помилкою, якої часто припускаються під час застосування цього інструменту, можна визначити надмірну присутність жінок у комунікаційних кампаніях, внаслідок чого демонструється очевидний гендерний дисбаланс та втрачається довіра й інтерес цільової аудиторії, якою в тому числі є й чоловіки.

Встановлення мінімальних квот для призначення на посади жінок. З одного боку, такий інструмент може здаватися несправедливим щодо чоловік, однак він довів свою ефективність на початкових етапах реалізації заходів щодо досягнення гендерної рівності, коли представництво жінок є критично малим.

Гендерна освіта передбачає доступ військовослужбовців до гендерної освіти (курси, семінари, виїзні лекції тощо), зокрема щодо принципів гендерної рівності, чинних правових норм, гендерної обізнаності та культурних аспектів щодо статі та інше.

Інструменти інформаційних кампаній та гендерної освіти в ЗСУ пропонуємо реалізовувати за такими рамками (табл. 3.1).

Очікується, що впровадження таких заходів підвищить усвідомлення індивідуальної відповідальності за підтримку гендерної рівності кожного службовця ЗСУ. Варто зауважити, що як правило, такі освітні заходи не є обов'язковими, а тому можуть сприйматися як менш важливі, ніж обов'язкові вимоги.

Комплексна військова підготовка, яка забезпечує інтегроване навчання для жінок та чоловіків з моменту вступу на службу. Це дозволить виховати солідарність і єдність між службовцями та максимально сприяє гендерній рівності з моменту вступу на військову службу.

Політика «дружня до сім'ї» [85], тобто впровадження заходів щодо підтримки розвитку кар'єри жінок у ЗСУ незалежно від сімейного стану: декретна відпустка; відпустки по догляду за дітьми; програми догляду за дітьми; гнучка політика призначення та посадових обов'язків під час та після вагітності; гнучкі графіки роботи.

Таблиця 3.1

Впровадження інструментів інформаційних кампаній та гендерної освіти в ЗСУ: очікувані результати, індикатори, верифікація

Очікувані результати	Індикатори	Верифікація даних
Зміна управлінських підходів стейкхолдерів до організації проходження військової служби жінками та чоловіками, підвищення її комфортності	Питома вага розроблених рекомендацій, впроваджених стейкхолдерами всіх рівнів	Акти впровадження розробок від стейкхолдерів
Виявлення гендерних особливостей проходження військової служби жінками та чоловіками	Кількість військовослужбовців жінок та чоловіків окремо, охоплених опитуванням	Кількість опитувальних анкет
	Аудиторія ЗСУ, охоплених інформаційною кампанією за результатами опитування	Кількість службовців ЗСУ, охоплених інформаційною кампанією
Розробка рекомендацій щодо вдосконалення умов проходження військової служби жінками і чоловіками	Кількість опублікованих наукових статей	Копія статті
	Кількість розроблених методичних посібників	Примірники методичних посібників
	Кількість інформаційних і навчальних заходів	Звіти про проведені заходи, фото, відео
	Аудиторія, охоплена інформаційними та навчальними заходами	Кількість учасників заходів
Розробка рекомендацій для ЗСУ про впровадження технологій гендерно орієнтованого бюджетування	Економія коштів бюджетів за рахунок впровадження гендерно орієнтованого бюджетування	Розрахунки структурних підрозділів ЗСУ, що відповідають за розподіл коштів
Створення програми електронного навчального модуля з питань гендерної рівності та бюджетування для службовців ЗСУ	Кількість розроблених програм	Рішення спецради ЗВО про затвердження програми електронного навчального модуля
	Кількість навчених при апробації програми. Очікувана кількість учасників курсу на базі програми наплановий та два наступні роки	Інформація ЗВО, на базі якого проводилася апробація програми. Перспективні плани ЗВО

Прим.: складено автором

Очевидною перевагою є збільшення перебування жінок на службі та перебування на керівних посадах, при цьому підвищуючи стабільність інституту сім'ї. Разом із тим важливо здійснювати контроль за ефективністю роботи, оскільки принцип гендерної рівності не допускає можливостей неякісного виконання обов'язків ні з боку жінок, ні з боку чоловіків.

Такі заходи забезпечують особовому складу гнучкість роботи, але ускладнюють організацію роботи в підрозділі та обмежують персонал, доступний для розгорнутих операцій.

Формування так званих критичних мас представництва жінок в окремих підрозділах. Оскільки жінки наразі, все ж таки, є меншістю в ЗСУ, тому доцільно їх призначати групами в окремі підрозділи, що дозволить їм краще інтегруватися та не відчувати себе меншістю. Проблемою, звісно, залишається те, що складно одночасно утримувати жіночий персонал у великій кількості, а також у кожному підрозділі.

Адаптування матеріально-технічної бази для жінок-військовослужбовців. Це важливо враховувати під час формулювання технічних специфікацій під час процедури закупівлі, враховуючи особливості жінок та чоловіків. Для підвищення ефективності доцільно використовувати інструменти гендерно орієнтованого бюджетування під час фінансування ЗСУ. Наразі, облаштування інфраструктури та матеріально-технічної бази для жінок може бути більш витратним, оскільки переважно всі закупівлі здійснювались без урахування гендерного складника.

Заохочення участі жінок-військовослужбовців у військових операціях за кордоном, надаючи їм пріоритет у разі однакових з чоловіками компетентностей. Але через обмежену кількість жінок у ЗСУ тиск на наявний жіночий персонал зростатиме. Також це, ймовірно, викликатиме спротив чоловіків.

Отже, бачимо, що спектр інструментів, застосування яких має позитивні результати в інших країнах і, на нашу думку, наразі актуальні до впровадження в Україні є досить широким – від удосконалення нормативно-правового забезпечення до специфічних інструментів диференціації стандартів фізичних

випробувань, політики «дружньої до сім'ї», квот на представництво жінок на посадах у ЗСУ, а також їхньої мотивації до вступу на військову службу. Зазначимо, що окремі із представлених інструментів частково вже впроваджені в Україні (наприклад, диференціація стандартів фізичних випробувань для вступу у профільні ЗВО), тому наголошує на необхідного подальшого їх застосування в українській практиці та максимального поширення.

Серед наведених інструментів, вважаємо, що особливо увагу слід приділити гендерно орієнтованому бюджетуванню під час розподілу та використання коштів, передбачених для фінансування ЗСУ. Гендерно орієнтоване бюджетування широко та успішно застосовується в розвинених країнах, а тому його поглиблене впровадження в національну практику дозволить не лише підвищити ефективність використання бюджетних коштів, а й задовольнити потреби жінок і чоловіків в ЗСУ.

3.3. Гендерно орієнтоване бюджетування як інноваційна складова планування фінансування Збройних Сил України

Гендерно орієнтоване бюджетування є сучасною управлінською технологією, яка перманентно застосовується урядами більше сотні країн протягом майже півсторіччя. Вперше цей метод було застосовано у 1984 році в Австралії.

Існує два найбільш розповсюджених міфи про гендерно орієнтоване бюджетування:

1. Бюджетні кошти потрібно розподілити 50/50 між жінками та чоловіками;
2. Більшу частину бюджетних коштів потрібно спрямувати на задоволення потреб жінок [20].

Гендерно орієнтоване бюджетування – це насамперед про справедливий розподіл коштів платників податків із максимальним ефектом задоволення їхніх потреб та інтересів. Однак, попри наявність масштабних досліджень, навчально-методичних матеріалів про гендерно чутливий підхід, досі лєвова частка людей

до кінця не усвідомлює справжню суть та вагу його впровадження в усіх сферах життя суспільства.

Загальноприйнята редакція поняття «гендерно-орієнтоване бюджетування» була визначена у Платформі дій, ухваленій на Пекінській конференції у 1995 році, де уряди більшості країн світу узяли на себе зобов'язання щодо досягнення цілей гендерної рівності і впровадження гендерних аспектів у державну політику в форматі оцінки користі державних витрат для різних тендерів та коригування бюджетів для забезпечення рівного доступу до бюджетних коштів для них [9, с. 10]. Ряд міжнародних організацій та інституцій, зокрема Фонд розвитку для жінок ООН, Програма розвитку, Європейська економічна комісія та інші, виступили ініціаторами інтегрування гендерного підходу до бюджетів і таким чином сприяли розвитку концепції і стратегії гендерно-орієнтованого бюджетування.

На тепер існує багато трактувань поняття «гендерно орієнтоване бюджетування», запропонованих науковцями та практиками України та світу, як от «підхід до формування політики управління державними фінансами, метою якого є оцінка впливу бюджету на нерівність між жінками та чоловіками, а також відповідні зміни в бюджетній політиці [72, с. 15]»; сукупність різних інструментів, механізмів та інститутів, об'єднаних загальною метою, – зробити гендерний підхід до управління одним із обов'язкових принципів національної політики та економіки. Друге трактування широко використовується міжнародними організаціями і є підходом, орієнтованим на інтереси людей у процесі формулювання і виконання державного бюджету, а також доповнює інші процеси з реформування та вдосконалення бюджетної сфери, здійснювані урядами багатьох країн світу [8, с. 8].

В Україні гендерно орієнтоване бюджетування офіційно закріплене в 2019 році у відповідних Методичних рекомендаціях Міністерства фінансів України, де поняття визначається як «врахування гендерних аспектів на усіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

(гендерної рівності) [53]»; гендерні аспекти – як «специфічні соціальні, культурні, економічні, політичні та інші характеристики умов життя та потреб жінок і чоловіків [53]».

Вважаємо, що гендерно-орієнтоване бюджетування – це інструмент, що пов'язує бюджетний процес із гендерними аспектами та політикою гендерної рівності. Окрім спрямованості гендерно-орієнтованого бюджетування на реалізацію політики гендерної рівності, цей інструмент дозволяє ефективніше та справедливніше розподіляти кошти державного та місцевих бюджетів.

На сучасному етапі здійснюється оцінювання наявних бюджетних програм усіх рівнів щодо врахування гендерних аспектів.

Основною метою є виявлення гендерно чутливих, які містять кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення гендерної рівності, та гендерно нейтральних програм, що потребують вжиття додаткових заходів для врахування гендерного аспекту. Гендерно чутлива бюджетна програма – бюджетна програма, яка враховує гендерний аспект і містить кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення гендерної рівності: зменшення гендерних розривів, усунення гендерної дискримінації, послаблення негативних чи посилення позитивних тенденцій у відповідній сфері/галузі з точки зору забезпечення гендерних потреб та задоволення гендерних інтересів. Гендерно нейтральна бюджетна програма – бюджетна програма, яка за результатами гендерного аналізу визнана такою, що потребує вжиття додаткових заходів (досліджень) для врахування гендерного аспекту [53].

У вітчизняній практиці гендерно орієнтоване бюджетування включає п'ять таких етапів: оцінювання поточної ситуації та потенційних можливостей її коригування, проведення гендерного аналізу бюджету (або його окремої частини – галузі, програми тощо), ідентифікація гендерних розривів, мети та завдань бюджетування, формування пропозицій та розрахунок витрат на їх впровадження і, нарешті, оцінювання гендерного впливу запланованих бюджетних заходів.

Проте усі ці заходи, а особливо гендерний аналіз бюджетних програм, концентруються на видатковій частині бюджету, не враховуючи, що вихідною точкою для формування бюджетів є їхня дохідна частина, сформована коштом громадян – платників податків. Іншими словами, бюджетний аналіз проводиться у вітчизняній практиці спираючись на принцип фіскальної статичності, проте податкова база бюджетів (а особливо місцевих) в сучасних умовах інформаційного суспільства та діджиталізації економіки набуває все більшої мобільності.

Очевидно, що платниками податків є і жінки, і чоловіки; отримувачами публічних послуг є жінки та чоловіки, дівчата та хлопці, а відтак важливим є справедливий розподіл бюджетних ресурсів та надання відповідних публічних послуг з урахуванням потреб та інтересів усіх гендерних груп, що забезпечує цільове використання бюджетних коштів. Отже, зміст гендерно орієнтованого бюджетування в процесі перерозподілу фінансових ресурсів через бюджет та надання затребуваних якісних і доступних публічних послуг – врахувати інтереси усіх гендерних груп, забезпечивши їм рівний доступ до послуг.

Зазначене дозволяє дотримуватись принципів фіскальної достатності та соціальної справедливості для різних гендерних груп, адже враховує вплив суспільного вибору платників податків, зокрема модель одного із основоположників бюджетної децентралізації, класика Ч. Тібу, згідно з якою різні гендери (індивідууми) віддають перевагу різним обсягам та наборам публічних (бюджетних) послуг та обсягам сплати податків за них, які вважають справедливими. Як наслідок, задля формування особистої рівноваги між фіскальним навантаженням та споживанням бюджетних послуг гендери (індивідууми) потенційно мігрують між різними юрисдикціями (не лише територіальними громадами, а й країнами) формуючи співтовариства близьких за суспільним вибором громадян [98].

Узагальнюючи, виділимо два основні принципи гендерно орієнтованого бюджетування:

- неприпустимість надання переваги одній чи кільком гендерним групам
- пріоритизація створення умов для рівних прав і можливостей різних гендерів у кар'єрному зростанні, виборчому процесі, здобутті освіти, отриманні медичної допомоги, соціальному забезпеченні та інших сферах життєдіяльності;

- зосередження уваги не тільки на політиці видатків, а й на фіскальній політиці, оскільки нехтування гендерної специфіки призводить зворотної реакції платників податків та неможливості досягнення гендерної рівності.

Відтак, підсумуємо – гендерно орієнтоване бюджетування – це інтеграція цілей гендерної рівності у бюджетному процесі; процес, який однаково фокусується на видатковій і дохідній частинах бюджету; аналіз впливу бюджетування на різні гендерні групи та орієнтованість на задоволення їх потреб щодо отримання якісних і доступних публічних послуг найменшої вартості.

Включити гендерну складову до процесу систематичного моніторингу та оцінки виконання державних програм розвитку сил оборони та експерта з гендерних питань до оперативного органу, створеного для моніторингу та оцінки державних програм розвитку сил оборони; включити гендерно зумовлені вимоги до доктрини, розпоряджень та настанов у сфері розвитку можливостей, розвитку сил та бюджетного процесу сил оборони проміж Міністерством оборони, Генерального штабу ЗСУ та інших компонентів сил оборони; врахувати потреби жінок і чоловіків при створенні комплексної системи закупівель – такі кроки у напрямі гендерного інтегрування в секторі безпеки та оборони України в частині бюджетування були рекомендовані Моніторинговою місією ООН.

Процес забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок у ЗСУ включає, насамперед дослідні, інформаційні, навчальні заходи:

- вивчення потреб жінок та чоловіків, які перебувають на службі в ЗСУ (військовослужбовців та на цивільних посадах), їхні відмінності;

- розробку рекомендацій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі законодавчих ініціатив щодо впровадження гендерно орієнтованого бюджетування;

– розробку та реалізацію інформаційних і навчальних заходів.

Узагальнюючи, програми та проєкти щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у ЗСУ, на нашу думку, можуть включати такі заходи:

1. Виявлення гендерних особливостей проходження служби жінками та чоловіками, зокрема шляхом проведення соціологічного опитування в українській армії (військовослужбовці, цивільні, учасники ООС), обробляння та аналізу отриманих даних.

2. Розробка на основі отриманих результатів соціологічного дослідження рекомендацій щодо поліпшення умов окремо для жінок та чоловіків у ЗСУ.

3. Презентація результатів соціологічного опитування та рекомендацій широкому колу зацікавлених сторін, у тому числі: публікація науково-популярних статей та методичного посібника; організація і проведення семінарів, конференцій, круглих столів, виїзних консультацій для цільової аудиторії і зацікавлених сторін (військовослужбовці, органи державного управління і місцевого самоврядування, громадськість).

4. Формування пропозицій щодо впровадження технологій гендерного бюджетування на державному та місцевому рівні.

5. Розробку проєктів законів про внесення змін до Бюджетного кодексу та інших законодавчих актів в частині гендерно орієнтованого підходу.

6. Створення програми учбового модуля з питань гендерної рівності для публічних службовців сектору оборони України [20].

Орієнтовні рамки «цілі – завдання – результати» проєкту, спрямованого на вивчення питання забезпечення рівності жінок та чоловіків на військовій службі, розробки та впровадження відповідних заходів згідно з результатами проведених досліджень, за нашим баченням, включають такі елементи: генеральні цілі; завдання; очікувані результати; цільові показники (базові, проміжні та фінальні); джерела верифікації даних.

Джерелами верифікації даних можуть бути: акти впровадження елементів гендерно орієнтованого управління стейкхолдерами; розрахунки структурних

підрозділів органів державного управління та місцевого самоврядування, що відповідають за розподіл коштів бюджету; статистична інформація закладів вищої освіти, на базі яких проводилася апробація програми курсу підвищення компетентностей публічних службовців щодо застосування гендерно орієнтованого управління тощо.

Очікувані результати реалізації заходів щодо забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у ЗСУ:

- досягнення 100 % комфортності проходження військової служби для жінок та чоловіків, участі у військових діях;
- ліквідація гендерних стереотипів;
- збільшення кількості жінок-військовослужбовців та учасників військових дій;
- підвищення ефективності використання коштів бюджетів усіх рівнів;
- поліпшення навичок державних службовців щодо гендерно орієнтованого управління, зокрема в частині бюджетування;
- досягнення цілі 1.3.5. «Жінки та чоловіки у секторі безпеки і оборони України користуються рівними правами та можливостями».

Одним із масштабних проєктів у рамках впровадження гендерно орієнтованого управління в ЗСУ є застосування технологій гендерно орієнтованого бюджетування.

Масштаби впровадження гендерно орієнтованого бюджетування можуть бути різними – від загального до найменших деталей. На прикладі, ЗСУ можна продемонструвати рівень такої деталізації. Під час розподілу коштів для забезпечення таких поточних потреб службовців, як пошив уніформи, важливо врахувати їх розподіл за жіночими та чоловічими моделями. Стандартний покрій, орієнтований на чоловічу статуру, є дискомфортним для жінок на службі, адже тисне в зоні грудей, що зумовлено фізіологічними особливостями жінки. Тож, у разі закупівлі уніформи без урахування відмінностей статури жінок і чоловіків розподіл та витрачання бюджетних коштів можна вважати гендерно

нечутливим, оскільки потреби однієї із гендерних груп у цьому випадку будуть нівельовані, а це – гендерна дискримінація та нецільове використання державних фінансів [20].

Переваги використання гендерно орієнтованого підходу в управлінні фінансуванням ЗСУ: структуризація витрат відповідно до їх якостей та характеристик, і відповідно, поліпшення умов та ефективності використання ресурсів через урахування гендерної специфіки; зниження витрат шляхом видалення дублювання функцій та неефективних зв'язків у середині системи; більш ефективне використання обмежених ресурсів і їх оптимізація у відповідності до попиту і пропозиції; поява нових можливостей щодо створення доданої вартості; мінімізація ризиків із високим рівнем збереження капіталу; чітка структура управління та співпраця із зацікавленими сторонами в залежності від їх орієнтації на певний вид ресурсів.

За основними етапами реалізацію завдань щодо впровадження гендерно чутливого підходу в бюджетному процесі представимо за допомогою робочого плану виконання проєкту впровадження гендерно орієнтованого бюджетування для фінансування ЗСУ (табл. 3.2).

Реалізація заходів передбачається у рамках трьох кварталів бюджетного року, передбачаючи, що протягом четвертого кварталу відбувається оцінювання результатів реалізації проєкту «за фактом», виявлення недоліків та формування робочого плану на наступний фінансовий рік.

Ефективність впровадження гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі вимагає максимальної деталізації гендерних груп, на чому справедливо наголошують і в Міністерстві фінансів України. Так, у відповідних методичних рекомендаціях [29] зазначається, що дослідження публічних послуг у межах бюджетної програми передбачає якісний аналіз цільових груп отримувачів послуг за ознакою статі, віку, місця проживання, стану здоров'я, етнічного походження, соціально-економічного статусу тощо.

Таблиця 3.2

Робочий план виконання проєкту впровадження гендерно орієнтованого бюджетування для фінансування ЗСУ

Рік	Бюджетний рік								
	Квартал			2			3		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Завдання 1. Модернізація управлінського підходу (уряду, місцевого самоврядування, закладів вищої освіти тощо) до організації служби жінок та чоловіків у ЗСУ									
1. Проведення опитувань жінок та чоловіків службовців та керівного складу підрозділів ЗСУ щодо проявів гендерної нерівності									
2. Узагальнення результатів проведених опитувань та виокремлення проблем щодо досягнення гендерної рівності на службі у ЗСУ									
3. Розробка рекомендацій щодо поліпшення умов жінок і чоловіків на службі в ЗСУ									
Завдання 2. Підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно орієнтованого бюджетування в ЗСУ									
1. Розробка та внесення змін до Бюджетного кодексу України щодо удосконалення технологій гендерно орієнтованого бюджетування, зокрема у секторі оборони									
2. Розробка рекомендацій для органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо імплементації гендерно чутливого бюджетування									
Завдання 3. Створення навчального курсу та проведення інформаційної кампанії щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерного орієнтованого бюджетування для працівників органів влади сектору оборони, зокрема ЗСУ									
1. Підготовка збірника рекомендацій з підвищення компетентностей публічних службовців щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування									
2. Проведення тренінгів з підвищення компетентностей публічних службовців щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерно чутливого бюджетування									
Завдання 4. Збільшення кількості гендерно чутливих бюджетних програм									
1. Гендерний аналіз бюджетних програм для фінансування ЗСУ									
2. Методичний супровід та моніторинг результатів впровадження гендерно орієнтованого бюджетування									

Прим.: розроблено автором

На сучасному етапі здійснюється оцінювання наявних бюджетних програм усіх рівнів щодо врахування гендерних аспектів.

Основною метою є виявлення гендерно чутливих, які містять кількісні та якісні характеристики щодо цілеспрямованості на забезпечення гендерної рівності, та гендерно нейтральних програм, що потребують вжиття додаткових заходів для врахування гендерного аспекту.

Правильне впровадження гендерно орієнтованого підходу в ЗСУ дозволить:

- виявити найбільш гострі проблеми гендерного характеру, які виникають під час проходження служби у ЗСУ, та напрацювання рекомендацій з їх вирішення;
- сторнувати неефективні за гендерною ознакою витрати та заощадити бюджетні кошти для фінансування ЗСУ;
- мінімізувати гендерні розриви у ЗСУ.

Гендерно орієнтоване бюджетування в усіх сферах публічного управління впевнено набуває популярності, що підсилюється його актуальністю із огляду на активні євроінтеграційні процеси. Безумовно, врахування гендерних аспектів в бюджетних програмах підвищить ефективність розподілу та використання коштів, а також якість та доступність публічних послуг для їх безпосереднього споживача. При цьому впровадження гендерно орієнтованого бюджетування актуально на всіх рівнях публічної влади.

Процес забезпечення рівних прав чоловіків та жінок включає, насамперед дослідні, інформаційні, навчальні заходи: вивчення потреб жінок та чоловіків, їхні відмінності; розробка рекомендацій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розробка та реалізація інформаційних і навчальних заходів тощо.

ВИСНОВКИ

Отримані результати дослідження надають можливість сформулювати такі висновки та надати відповідні рекомендації.

1. Визначено, що сутність гендерно орієнтованого підходу в системі державної служби на центральному та місцевому рівнях полягає у протидії відсутності прав і можливостей жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, зокрема щодо забезпечення: призначення на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування з дотриманням представництва кандидатів кожної статі; недопущення дискримінації за ознакою статі під час вступу на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування та під час її проходження; забезпечення керівниками органів державної влади та органів місцевого самоврядування рівного доступу громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації та професійної підготовки незалежно від статі претендента; формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців, посад в органах місцевого самоврядування та просування по службі із забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; вжиття системних заходів з метою досягнення збалансованого представництва жінок та чоловіків на державній службі та в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад.

2. Визначено, що гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні вимагає насамперед Конституція та інші нормативно-правові акти України, що уособлюється в рівному правовому статусі жінок і чоловіків та рівних можливостях для його реалізації, що дозволяє громадянам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність стає наскрізною складовою всіх напрямків публічної політики, у тому числі задля забезпечення рівного доступу груп платників податків до бюджетних коштів, що зокрема проявляється в технологіях гендерно орієнтованого бюджетування. Розробка або перегляд державної гендерної політики вимагає

участі широкого кола суб'єктів, у тому числі уряду, парламенту, місцевого самоврядування та громадянського суспільства. Національна нормативно-правова база щодо забезпечення гендерної рівності постійно удосконалюється, причому найбільш активний період нараховує останні п'ять років. При цьому найвагомим досягненням щодо впровадження гендерно орієнтованого підходу в публічному управлінні є схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки, яка визначає ключові стратегічні, операційні цілі та очікувані результати щодо досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя. Однак, не всі акти вирізняються всебічним охопленням рівної участі в державному управлінні та деталізацією заходів щодо впровадження, тим самим закладаючи реальну основу для реальної гендерної рівності.

3. За результатами аналізу стану гендерної рівності в ЗСУ виявлено тенденції до зростання частки жінок в ЗСУ, що актуалізує проблеми дотримання гендерної рівності. Якщо в 2014 році відсоток жінок-військовослужбовців становив 6,5%, то на тепер – понад 11% (НАТО такий показник в середньому становить 10,9%). Зараз в армії – понад 27000 жінок, офіцерського складу – 3767 жінок, 87 з них – у військовому званні «полковник». 31000 – на цивільних посадах. Жінки активно залучаються до участі в ООС – більше 10% від загальної чисельності залученого складу. Статус учасника бойових дій отримали майже 10000 військовослужбовців-жінок. При цьому важливі особливості проходження служби жінками, які обумовлені в тому числі фізичними потребами. Це вимагає нових гендерно орієнтованих управлінських рішень, в тому числі в частині розподілу бюджетних коштів.

4. Узагальнення світового досвіду щодо досягнення гендерного паритету дозволило визначити, що частка жінок в оборонній сфері, де домінують чоловіки, зростає за останні 20 років, але темпами, які вважаються надто повільними, щоб подолати гендерний розрив. Виявлено, що багато країн

успішно інтегрують гендерні питання в діяльність збройних сил (Ізраїль, Норвегія, США, Канада, Великобританія, Фінляндія, Угорщина, Швеція, Нідерланди та інші). Україна також демонструє позитивні тенденції, які потребують посилення. За результатами дослідження зарубіжного досвіду виокремлено такі актуальні шляхи досягнення гендерної рівності в публічному управлінні України загалом та в ЗСУ зокрема: проведення різних ініціатив, що сприяють представленості жінок у ЗСУ: волонтерські рухи, партнерські альянси; проведення інформаційно-просвітницьких кампаній у ЗСУ, сприятиме заохоченню жінок до служби у військових формуваннях; удосконалення законодавчих ініціатив щодо гендерної рівності; створення спільноти з урахуванням інформаційних комунікаційних технологій, тобто співтовариств успішних жінок, які обіймають посади в ЗСУ; залучення жінок у новостворені спеціальності в ЗСУ; удосконалення діяльності органів державної влади щодо впровадження та контролю над гендерною рівністю, зокрема у ЗСУ, відповідно до чинного законодавства; впровадження технологій гендерно орієнтованого бюджетування.

5. Виявлено, що загалом гендерна політика ЗСУ відповідає загальнодержавній гендерній політиці. Натомість не зовсім ефективними є механізми реалізації заявленої політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Як свідчать аналітичні дані щодо стану гендерної рівності у ЗСУ та соціологічні опитування засади гендерної політики ЗСУ не впроваджуються повною мірою. Відповідно, обґрунтовано ключові напрями удосконалення гендерної політики у ЗСУ.

6. Обґрунтовано доцільність застосування методології RBM до планування заходів щодо досягнення гендерної рівності в ЗСУ, охарактеризовано її зміст та гендерного аналізу+. Розроблено трирівневу логічну модель досягнення гендерної рівності в ЗСУ за методологією планування RBM як комплексу цілей різних рівнів та очікуваних результатів. Серед основних причин виявлено такі: недостатньо враховані гендерні особливості жінок та чоловіків (фізичні, ментальні, інші); недостатньо враховані гендерні особливості жінок та чоловіків

під час розподілу коштів для фінансування ЗСУ; відсутні якісні інформаційно-комунікаційні кампанії (комунікаційні стратегії) щодо рівного доступу жінок і чоловіків до служби в ЗСУ. Наслідків негативного впливу причин є те, що жінки та чоловіки відчувають дискомфорт під час проходження служби в ЗСУ; нерівномірний розподіл коштів для забезпечення особливих потреб жінок на службі, нецільове використання бюджетних коштів; превалювання гендерно-рольового стереотипу щодо невідповідності для жінок служби в ЗСУ. Побудоване «дерево проблем» дозволило визначити стратегічну мету, яку сформульовано таким чином: «Жінки та чоловіки мають рівні права та можливості для служби в ЗСУ», що відображає кінцевий соціальний стан ключових бенефіціарів, враховує їхні інтереси та проблеми. Для стратегічної мети визначено середньострокові цілі та очікувані результати (короткострокові цілі).

7. На основі національного та зарубіжного досвіду запропоновано та охарактеризовано (у тому числі наведено переваги та недоліки) актуальні інструменти впровадження гендерно орієнтованого управління в ЗСУ: системне удосконалення нормативно-правового забезпечення гендерної рівності; диференціація критеріїв фізичної підготовленості для відбору претендентів на військову службу; масштабні інформаційні кампанії щодо можливостей розвитку військової кар'єри жінок та поєднання професійного та сімейного життя чоловіками та жінками; встановлення мінімальних квот для призначення на посади жінок; гендерна освіта; комплексна військова підготовка, яка забезпечує інтегроване навчання для жінок та чоловіків з моменту вступу на службу; політика «дружня до сім'ї»; формування так званих критичних мас представництва жінок в окремих підрозділах; адаптування матеріально-технічної бази для жінок-військовослужбовців; заохочення участі жінок-військовослужбовців у військових операціях за кордоном, надаючи їм пріоритет у разі однакових з чоловіками компетентностей. Особливо увагу акцентовано на гендерно орієнтованому бюджетуванню під час розподілу та використання коштів, передбачених для фінансування ЗСУ.

8. Запропоновано шляхи вдосконалення гендерно орієнтованого управління в ЗСУ, зокрема реалізації завдань щодо впровадження гендерно орієнтованого бюджетування у вигляді робочого плану виконання проєкту у рамках трьох кварталів фінансового року, а саме модернізація управлінського підходу до організації служби жінок та чоловіків у ЗСУ, підвищення ефективності використання бюджетних ресурсів за рахунок розширення застосування гендерно орієнтованого бюджетування; створення навчального курсу та проведення інформаційної кампанії щодо забезпечення гендерної рівності та імплементації гендерного орієнтованого бюджетування для службовців ЗСУ; збільшення кількості гендерно чутливих бюджетних програм. Визначено орієнтовні рамки «цілі – завдання – результати» проєкту, спрямованого на вивчення питання забезпечення рівності жінок та чоловіків на військовій службі, розробки та впровадження відповідних заходів згідно з результатами проведених досліджень, що включають такі елементи: генеральні цілі, завдання, очікувані результати, цільові показники (базові, проміжні та фінальні), джерела верифікації даних.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. Київ: ФОП Клименко, 2016. 80 с.
2. Аналіз реформи децентралізації в Україні з точки зору гендерної рівності та підходу, заснованого на правах людини: аналітичний звіт. *UNDP*. 2021. URL: <https://cutt.ly/FM8OyYy> (дата звернення: 14.10.2022).
3. Виборчий кодекс України: Кодекс України від 19.12.2019 р. № 396-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20> (дата звернення: 29.09.2022).
4. Вишняков О. Україна і Ізраїль. Жінки на війні. 20 серпня 2015 р. URL: http://consul-ukraine.blogspot.co.il/2015/08/blog-post_20.html (дата звернення: 14.10.2022).
5. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: методичні рекомендації / Євченко С.В., Остапчук О.Л. Житомир : ФОП Оржехівський, 2018. 56 с.
6. Гендер, рівноправ'я й переваги. Скільки в ЗСУ жінок та чому їм легше. Міністерство оборони України, 2019. URL : <https://cutt.ly/Yd6Y7Wk> (дата звернення: 29.09.2022).
7. Гендерні питання в секторі безпеки: збір. інформ.-метод. матеріалів. Женева: ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки, 2010. 76 с.
8. Гендерно орієнтоване бюджетування на місцевому рівні: від інтеграції принципу гендерної рівності в бюджетний процес до гендерно чутливих політик: посіб. / за заг. ред. О. Стрельник, Т. Іваніної. ООН; ГО «Бюро гендерних стратегій і бюджетування», 2020. 112 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/599/gender-responsive-budgeting-on-a-local-level-ukraine.pdf> (дата звернення: 29.09.2022).
9. Гендерно орієнтований підхід у бюджетному процесі : практ. посіб. / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій, О. Остапчук, О. Цюпа. Київ : Віваріо, 2020. 88 с.

10. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. Київ: Хай-Тек Пресс, 2018. 560 с.
11. Грицай І.О. Проблема гендерного балансу в національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 5. С. 1 – 8.
12. Гендерно-орієнтоване бюджетування в Україні: теорія і практика: метод. посіб. / Т. Іваніна, О. Жукова, С. Євченко та ін. Київ: ФОП Клименко, 2016. 92 с.
13. Державна соціальна програма запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 р. : постанова Кабінету Міністрів України від 24.02.2021 р. № 145. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.09.2022).
14. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 р. № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.09.2022).
15. Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. №4(9). С. 187-188.
16. Дуда М.Ю. До питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. *Толерантність у системі цінностей сучасної особистості*: матеріали Всеукраїнської наукової конференції, приуроченої до Міжнародного дня толерантності, м. Маріуполь, 12 листопада 2021 р., Маріуполь : ДонДУВС, 2021. С. 141 – 143.
17. Етичний кодекс щодо гендерно чутливої політики. *Internews Ukraine*. 2019. URL : <https://irrp.org.ua/v-ukrayini-z-yavivsyia-etichniy-kodeks-shhodo-genderno-chutlivoyi-politiki> (дата звернення: 14.10.2022).
18. Жінки в армії: як це роблять фіни, Марія Ункурі. *Бі-бі-сі Україна*. 3 липня 2018 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-44694435> (дата звернення: 14.10.2022).

19. Збірник нормативно-правових актів, що регулюють правовідносини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків / Л.Р. Наливайко, І.О. Грицай. Київ : «Хай-Тек Прес», 2019. 328 с.

20. Ільченко В.О., Дуда М.Ю. Реалізація цілей досягнення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України. *Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 25 лютого 2022 р., Дніпро: ДДУВС. С. 483 – 486.

21. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: моніторинговий звіт. Державна служба статистики України, 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf (дата звернення: 29.09.2022).

22. Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text> (дата звернення: 29.09.2022).

23. Комунікативна діяльність в державному управлінні : навч. пос. / Н.М. Драгомирецька, К.С. Кандагура, А.В. Букач. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. 180 с.

24. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос): ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 18.12.1979 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 14.11.2022).

25. Конституція України : закон України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL : <https://cutt.ly/3fQqGJG> (дата звернення: 29.09.2022).

26. Машковець Т. Жінки в строю. *Народна армія*. 2014. URL: <http://na.mil.gov.ua/10494-zhinki-v-stroyu> (дата звернення: 01.11.2022).

27. Методичні рекомендації щодо ідентифікації випадків гендерної дискримінації та механізм надання правової допомоги : наказ Міністерства юстиції України від 12.03.2019 р. № 33. URL:

<https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion> (дата звернення: 01.11.2022).

28. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю.Я., 2021. 292 с.

29. Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ : наказ Міністерства соціальної політики від 14.04.2020 р. № 257. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion> (дата звернення: 01.11.2022).

30. Модуль «Тренінг для тренерок/тренерів» з гендерної рівності та впровадження гендерної політики в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 256 с.

31. Мунько А. Ю. Розробка та впровадження проєктів забезпечення гендерної рівності на військовій службі. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя*: збір. тез доп. всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 18 вересня 2020 р. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. С. 129 – 134.

32. Мунько А., Шевчук О. Гендерно орієнтоване бюджетування: стан та перспективи впровадження в Україні. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України*: стан, проблеми, перспективи: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький, 25 березня 2020 р. Хмельницький : Нац. академія держ. прикордон. служби ім. Б. Хмельницького, 2020. С. 209 – 211.

33. Мунько А.Ю. Гендерно орієнтоване бюджетування у секторі оборони та безпеки України. *Сучасні проблеми забезпечення національної безпеки держави*: тези III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26 листопада 2020 р., Київ: Інститут УДО України КНУ імені Тараса Шевченка, 2020. С. 79 – 80.

34. Наливайко Л., Голубєва Д. Проблеми забезпечення гендерної рівності у закладах вищої освіти. *Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і*

чоловіків в Україні: сучасні досягнення та перспективи : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченій 25-й річниці з дня прийняття Конституції України та 30-й річниці проголошення незалежності України, м. Дніпро, 10-11 червня 2021 р. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ., 2021. С. 187 – 199.

35. Обов'язковий призов жінок у армію: міжнародний досвід та Україна. *Український інтерес*. 2017. URL: <https://uain.press/articles/obovyazkovuj-pryzov-zhinok-u-armiyu-mizhnarodnyj-dosvid-ta-ukrayina-605256> (дата звернення: 12.10.2022).

36. Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних (від 29 березня 2022 р.). *Жінко ООН*. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/2022-05/UNWomen_BRIEF_A4_2022_UKR-1.pdf (дата звернення: 29.09.2022).

37. Офіційний сайт Національного агентства України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua> (дата звернення: 29.09.2022).

38. Пекінська декларація: ООН; Декларація, Міжнародний документ від 15 вер. 1995 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text (дата звернення: 29.09.2022).

39. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 р. № 1517-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.09.2022).

40. Питання проведення гендерно-правової експертизи : постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.09.2022).

41. Полтавець Т. «Наша сила – у нашій слабкості»: Закон про гендерну рівність чоловіків та жінок у них силах України. *Громадська думка про правотворення*. 2018. №16 (160). С. 10–15. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2018/16.pdf> (дата звернення: 29.09.2022).

42. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях». Верховна Рада України. 9 с. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/785758> (дата звернення: 05.11.2022).

43. Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства : Указ Президента України від 21.09.2020 р. № 398/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/398/2020#Text> (дата звернення: 05.11.2022).

44. Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09. 2020 р. № 1128-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 05.11.2022).

45. 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 р. № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text> (дата звернення: 05.11.2022).

46. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 19.10.2022).

47. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 19.10.2022).

48. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики: Закон України від 01.07.2010 р. № 2411-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2411-17> (дата звернення: 29.09.2022).

49. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 14.10.2022).

50. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.04.2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 14.10.2022).

51. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 р. № 158. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення: 14.10.2022).

52. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Мінсоцполітики України від 07.02.2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20> (дата звернення: 29.09.2022).

53. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 р. № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19> (дата звернення: 29.09.2022).

54. 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#n14> (дата звернення: 18.10.2022).

55. Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovyazan-uryadu-ukrayini-vztyatih-v-ramkah-t161220> (дата звернення: 29.09.2022).

56. Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України: постанова Кабінету Міністрів України від 12.06.2020 р. № 471. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.10.2022).

57. Про особливості державної політики із забезпечення державного суверенітету України на тимчасово окупованих територіях у Донецькій та Луганській областях: Закон України від 18.01.2018 р. № 2268-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2268-19> (дата звернення: 18.10.2022).

58. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами від 20.06.2022 р. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2319-20#Text> (дата звернення: 18.10.2022).

59. Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2021 рік: Указ Президента України від 11.05.2021 р. № 189/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1892021-38845> (дата звернення: 29.09.2022).

60. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037> (дата звернення: 29.09.2022).

61. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14> (дата звернення: 24.10.2022).

62. Про Стратегію людського розвитку: Указ Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0036525-21#Text> (дата звернення: 24.10.2022).

63. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.11.2022).

64. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 02.11.2022).

65. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні, 31.10.2000 р.: ООН; Резолюція, Міжнародний документ від 31.10.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669 (дата звернення: 02.11.2022).

66. Розроблення Національної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/files/gend_pol/str_2030.pdf (дата звернення: 29.09.2022).

67. Сваюля І. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця. *Вісник Львівського університету*. Серія Міжнародні відносини. 2017. Вип. 43. С. 127 – 143.

68. Сидоренко Н. С. Гендерна політика в публічному управлінні України та країн Європейського Союзу. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2022. №5/27. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16613216093551.pdf>. С. 19-25. (дата звернення: 29.09.2022).

69. Сидоренко Н.С. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2022. Вип. 3. С. 67 – 70.

70. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави : аналіт. звіт за результ. соціол. дослідж. (заключний) / НДЦ ГП ЗС України; викон. О.В. Шевчук, В.С. Михайлов, О.Д. Дєточка [та ін.]. Київ: 2020. 61 с.

71. Стратегія з гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. *Рада Європи*. 2018. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 25.09.2022).

72. Сучасні тенденції розвитку і практики гендерно орієнтованого бюджетування на світовому, європейському та національному рівнях: Тези вебінарів. Київ: Віваріо, 2020. 132 с.

73. Трещов М.М. Гендерні аспекти євроінтеграційного поступу України на сучасному етапі. *Толерантність у системі цінностей сучасної особистості*: матеріали Всеукр. наук. конф., приуроченої до Міжнар. дня толерантності, м. Маріуполь, 12 листопада 2021 р. Маріуполь : ДонДУВС, 2021. С. 198 – 202.

74. Трещов М.М. Державна політика розвитку соціально відповідального бізнесу щодо досягнення гендерної рівності в Україні. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя*: збір. тез доп. всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 18 вересня 2020 р. Київ: ДНДІ МВС України, 2020. С. 161 – 165.

75. Трещов М.М. Забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України: нормативно-правий аспект: інструменти реалізації *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти*: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Дніпро, 11 березня 2022 р., Дніпро: ДДУВС. С. 69 – 71.

76. Трещов М.М. Основні кроки до впровадження гендерного підходу в безпековій політиці України на різних рівнях влади. *Розуміння маскулітності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 березня 2021 р. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 189 – 191.

77. У Британії жінкам дозволили служити у всіх родах військ. *Бі-бі-сі Україна*. 25 жовтня 2018 р. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-45982538> (дата звернення: 10.10.2022).

78. Управління, орієнтоване на результат RESULTS-BASED MANAGEMENT (RBM). Принципи та підходи: метод. посіб. Київ: Alinea International, 2021. 48 с.

79. Ціль 5: Гендерна рівність. UNDP Україна. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html> (дата звернення: 29.09.2022).

80. Шевченко С., Трещов М. Гендерно чутливий підхід до організації служби в правоохоронних органах. *Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: сучасні досягнення та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., присвяченій 25-й річниці з дня прийняття Конституції України та 30-й річниці проголошення незалежності України, м. Дніпро, 10-11 черв. 2021 р. Дніпро : Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ., 2021. С. 112 – 113.

81. Шевченко С.О., Мунько А.Ю. Гендерно чутливий підхід в комунікаційній діяльності в публічному управлінні. *Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 берез. 2021 р. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 189 – 191.

82. Щербак Н.В. Програма навчального курсу з питань упровадження стандартів гендерної рівності в діяльність Апарату Верховної Ради України, 2020. 154 с. URL: <https://eduhub.in.ua/files/161287359150361.pdf> (дата звернення: 29.09.2022).

83. Що жінки кажуть про гендерну рівність у секторі безпеки й оборони? *Лабораторія законодавчих ініціатив*. 2021. URL: <https://parlament.org.ua/2021/03/08/shho-zhinki-kazhut-pro-gendernu-rivnist-u-sektori-bezpeki-j-oboroni> (дата звернення: 04.10.2022).

84. Arostegui Julie L. *Gender and the Security Sector: Towards a More Secure Future*. 2019. URL: https://www.jstor.org/stable/26326406?seq=1#metadata_info_tab_contents. (дата звернення: 01.11.2022).

85. Best practices to improve the gender balance. NATO. 2008. 100 p.

86. Gender equality in defence and security bodies is 100 years away: new index. *Euractiv*. 2020. URL: <https://www.euractiv.com/section/defence-and->

[security/news/gender-equality-in-defence-and-security-bodies-is-a-100-years-away-new-index](#) (дата звернення: 01.11.2022).

87. Global Gender Gap Report 2022. *World Economic Forum*. 2022. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (дата звернення: 29.09.2022).

88. Kryshchanovych S., Treshchov M., Durman M., Lopatchenko I., Kernova M. Ensuring gender parity in public administration in the context of the development of european values. *Public Policy and Administration*. 2022. Vol. 21. pp. 118-127. <https://doi.org/10.13165/VPA-22-21-2-07> (дата звернення: 08.10.2022).

89. MacKenzie M.H. Will Letting Women Fight Fix Gender Inequality? *Foreign Affairs*. 2018. URL: <https://www.foreignaffairs.com/united-states/will-letting-women-fight-fix-gender-inequality>.

90. Miller L., Moskos Ch. Humanitarians or warriors? Race, gender and combat status in Operation Restore Hope. *Armed Forces and Society*. 1995. 21 (4). p. 615

91. National Report from the Netherlands For the Committee on Women in NATO Forces. *The Hague*. May 2007. URL: <https://www.nato.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf> (дата звернення: 15.11.2022).

92. NATO Committee on Gender Perspectives. URL: http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_50327.htm

93. Schmidt, E., and Ovseiko, P. Link Horizon Europe funding to real steps to gender equality. *Nature*. 584 (7822): 525. 2020. URL: <https://doi.org/10.1038/d41586-020-02430-1> (дата звернення: 10.10.2022).

94. Segal M. W. Women's Military Roles Cross-Nationality: Past? Present? And Future. *Gender and Society*. 1995. Vol. 9. № 6. p. 760.

95. Sinha, P., Smolović, O., and Carroll, B. Theorizing dramaturgical resistance leadership from the leadership campaigns of Jeremy Corbyn. *Human Relations*. 2019. 74 (3): 354–382. URL: <https://doi.org/10.1177%2F0018726719887310> (дата звернення: 10.10.2022).

96. Stoker, J.I., Van der Velde, M., and Lammers, J. Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Ratio. *Journal of Business and Psychology*. 2012. 27 (1): 31–42. URL: <https://doi.org/10.1007%2Fs10869-011-9210-0>. (дата звернення: 29.09.2022).

97. The Global Gender Gap Report 2021: Insight Report. Geneva: Switzerland; the World Economic Forum, 2021. 351 p.

98. Tiebout C. A. Pure Theory of Local Expenditure. *Journal of Political Economy*. 1956. Vol. 64. P. 416 – 424.

99. Valasek K. Security Sector Reform and Gender. Geneva: DCAF. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/tool_1.pdf.

100. Watson C. Defence and Gender. Geneva: DCAF, OSCE/ODIHR, UN Women, 2019. 72 p.