

**РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ СЛУЖБИ**

**DEVELOPMENT OF NATIONAL LEGISLATION
TO ENSURE GENDER EQUALITY DURING MILITARY SERVICE**

У статті досліджено розвиток системи національного законодавства України з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок під час проходження військової служби. Упорядковано та виокремлено основні нормативно-правові акти, які закріплюють принцип гендерної рівності, шляхи та способи його інтеграції в функціонування Збройних Сил України та інших військових формувань, а також посилили роль військовослужбовця-жінки. Адміністративно-правове регулювання гендерної рівності здійснюється на всіх рівнях ієрархії нормативно-правових актів. При цьому кожен наступний за хронологією нормативно-правовий акт все більше адаптований під нові загрози та виклики, що виникають, під час проходження військової служби та встановлює шляхи практичного вирішення реальної проблеми, урахувавши принцип гендерної рівності.

Встановлено, що однією з основних проблем дотримання принципу гендерної рівності у військовій сфері є те, що до 2018 року у спеціальних нормативно-правових актах, що визначають загальні засади проходження військової служби в Україні, не було задекларовано та урівняно права та можливості обох статей під час проходження військової служби. Крім того, первинні редакції нормативно-правових актів з оборонного планування не містили у переліку визначених завдань сектору безпеки та оборони дотримання принципу гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі під час проходження військової служби.

Відмічено, що оновлене законодавство, містить вказівку на необхідність упровадження інтегрованої військової кадрової політики, нової системи управління військовою кар'єрою військовослужбовців з урахуванням гендерної складової.

Зроблено висновок про те, що спеціальне законодавство, що регламентує проходження військової служби, в тому числі й в області оборонного планування, протягом останніх років стало гендерно орієнтованим, у зв'язку з чим жінки та чоловіки отримали рівні права та можливості під час проходження військової служби, а також у здійсненні своїх обов'язків та реалізації прав та соціальних гарантій.

Ключові слова: *нормативно-правова база, військовослужбовці-жінки, адміністративно-правове регулювання гендерної рівності, гендерна рівність, проходження військової служби.*

The article examines the development of the system of national legislation of Ukraine on ensuring equal rights and opportunities for men and women during military service. The author organizes and identifies the main legal acts which enshrine the principle of gender equality, ways and means of its integration into the functioning of the Armed Forces of Ukraine and other military formations, and also strengthen the role of a female servicewoman. Administrative and legal regulation of gender equality is carried out at all levels of the hierarchy of normative legal acts. At the same time, each subsequent legal act is increasingly adapted to new threats and challenges arising during military service and establishes ways of practical solution of a real problem, taking into account the principle of gender equality.

The author establishes that one of the main problems of observance of the principle of gender equality in the military sphere is that until 2018, special legal acts defining the general principles of military service in Ukraine did not declare and equalize the rights and opportunities of both sexes during military service. In addition, the initial versions of the legal acts on defense planning did not include the principle of gender equality and combating gender discrimination during military service in the list of defined tasks of the security and defense sector.

It is noted that the updated legislation contains an indication of the need to introduce an integrated military personnel policy, a new system of military career management for servicemen with a gender component.

The author concludes that the special legislation regulating military service, including in the field of defense planning, has become gender-oriented in recent years, and therefore women and men have received equal rights and opportunities during military service, as well as in the performance of their duties and the exercise of their rights and social guarantees.

Key words: *legal framework, women servicewomen, administrative and legal regulation of gender equality, gender equality, military service.*

Вступ. Забезпечення гендерної рівності в Україні є гарантом сталого розвитку суспільства, що неможливо здійснити без закріплення ідеї рівності чоловіка та жінки в усіх сферах суспільного життя та відповідно шляхів реалізації вказаного принципу на законодавчому рівні.

З огляду на те, що протягом останніх років військова служба набула нового змісту, в тому числі й у спосіб забезпечення рівноправності військовослужбовців незалежно від статі, є сенс дослідити правове підґрунтя декларування та реалізації ідеї рівності прав та можливостей військових. По-перше, це зумовлено тим, що у військовій сфері тривалий час переважали риси маскулітності, жінки не могли скласти конкуренцію чоловікам, оскільки для цього не було рівних можливостей та існував ряд законодавчих перепон. По-друге, нормативно-правове регулювання діяльності сектору безпеки та оборони має свої витoki з радянського законодавства, а відтак удосконалення та гармонізація нормативно-правової бази потребує часу. Слід враховувати, що євроінтеграційний та євроатлантичний курс зумовлює врахування позитивного досвіду зарубіжних країн з питань гендерної інтеграції та адаптації до правової системи України, урахуваючи менталітет та звички українського народу.

Питання гендерної рівності у військовій сфері та особливості, що з цим пов'язані, досліджували: Н. Ю. Бобров, Ю. Ю. Боброва, О. Ю. Дрозд, Ю. А. Калагін, Н. Г. Клименко, О. Ф. Кобзар, М. В. Мазур, Л. Р. Наливайко, О. П. Сікорський, В. Й. Пашинський та багато інших. Наукові здобутки та ідеї вчених, що досліджували вказані питання, мають велике значення в контексті розвитку ідеї гендерної рівності.

Разом з тим, станом на сьогодні, адміністративно-правове регулювання гендерної рівності під час проходження військової служби відображено в багатьох нормативно-правових актів різного ступеню юридичної сили, у зв'язку з чим виникає необхідність комплексного дослідження щодо виявлення основоположних документів та їх узагальнення.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення аналізу розвитку адміністративно-правового регулювання гендерної рівності при проходженні військової служби.

Результати дослідження. Забезпечення (захист) національної безпеки, територіальної цілісності, незалежності неможливо без належного функціонування військових і правоохоронних формувань, в яких жінки виявляють активне бажання проходити військову службу. На нашу думку, велику роль в цьому відіграє інтеграція в державну політику гендерно-правових аспектів, в тому числі й у спосіб удосконалення системи нормативно-правового забезпечення.

Вдосконалення системи національного законодавства, в тому числі з гендерно-правових питань проходження військової служби, активизувалось з 2014 року, що зумовлено агресивними діями російської федерації проти суверенітету, територіальної цілісності та незалежності України. Саме з початком цих негативних подій, держава в особі її уповноважених органів розпочала застосовувати різні адміністративно-правові засоби щодо посилення оборонних питань, що включали в себе й більш широке залучення жінок до проходження військової служби.

Європейська і євроатлантична інтеграція України – одна з найактуальніших тем для обговорення не лише поміж парламентарів, представників уряду, місцевих влад, а й серед громадянськості протягом останніх років. Держави-члени НАТО та країни Європейського

Союзу дотримуються принципу гендерної рівності, в тому числі у спосіб забезпечення рівних умов під час проходження військової служби кожним військовослужбовцем незалежно від статі.

На нашу думку, гендерна складова є важливим показником готовності України до євроінтеграційної політики та політики НАТО. Крім того в європейській філософії велике значення має така базова засада як людиноцентризм. Можливо, перше, що спадає на думку, відсутність взаємозв'язку між «НАТО», «людиноцентризм» і «гендерна політика», однак не зважаючи на філософську природу таких припущень, людиноцентризм перебуває у тісному зв'язку з впровадженням гендерної політики як одного з принципів діяльності НАТО. Основним джерелом вдосконалення рівня розвитку, економічної потужності, обороноздатності країни, а також становлення гуманного та демократичного суспільства є людина. У випадку існування будь-яких дискримінаційних ознак, включаючи насильство у будь-яких його проявах, говорити про розвиток держави та відповідність його стандартам ЄС та НАТО неможливо. Крім того, успішна реалізація гендерної політики в збройних формуваннях є однією з важливих умов інтегрування України в НАТО.

Відповідно до Доктрини об'єднаних сил NATO STANDARD AJP-01 (Edition E Version 1), гендерний фактор повинен враховуватись на всіх етапах операцій НАТО. Чоловіки та жінки повинні брати рівну участь задля досягнення всеосяжного і тривалого вирішення конфлікту. НАТО виступає за повне виконання резолюцій Ради Безпеки ООН (UNSCR) щодо «Жінок, миру та безпеки» по всім ключовим завданням. Гендерна рівність, відповідно до Директив НАТО це рівні права, рівні можливості, рівна відповідальність та доступ до ресурсів для чоловіків, жінок, хлопців та дівчат. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов'язки та можливості жінок і чоловіків мають не залежати від статі [1, с. 98].

Підкреслимо, що НАТО, як організація, так і на рівні прав держави-учасника, в своїй політиці приділяє значну увагу забезпеченню однакових прав та можливостей жінкам та чоловікам під час проходження військової служби. Аналогічної політики гендерної рівності дотримуються країни Європейського Союзу.

Нова Стратегія гендерної рівності на 2018-2023 роки визначає, що досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права. Відповідно до вищезазначеної стратегії, гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливість, обов'язки та участь в усіх сферах особистого та суспільного життя. Так само означає рівний доступ жінок та чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [2].

Прямуючи напрямом європейської та євроатлантичної інтеграції, визнавши ключовим принципом гендерну рівність, Україна взяла на себе зобов'язання розробити чітку систему правового закріплення і реалізації зазначеного принципу, в першу чергу, під час проходження військової служби.

На наш погляд, систему законодавства з питань забезпечення гендерної рівності доцільно розглядати, класифікуючи її за двома критеріями. Перший критерій – за юридичною значущістю (силою) нормативно-правового акта, де в ієрархічній структурі першу групу складають міжнародні документи, що ратифіковані Україною у встановлений законодавством спосіб, а далі відповідно: Конституція України, закони України; постанови Верховної Ради України; укази і розпорядження Президента України; правові акти Кабінету Міністрів України, Міністерства оборони України та інших міністерств, керівників військових формувань України. Ця класифікація є загальноприйнятною та адаптується під всі правові відносини.

Наступний критерій ко – залежно від предмету врегулювання та кола суб'єктів, на яких поширюються норми гендерного законодавства: нормативно-правові акти, які містять загальні положення щодо формування та реалізації принципу гендерної рівності (мають широке коло суб'єктів та поширюються на все населення України) та нормативно-правові акти, які врегульовують гендерні аспекти з питань, що стосуються окремих категорій населення, зокрема, військовослужбовців (вужко визначене коло суб'єктів в військовій сфері). При цьому здійснюючи розподіл нормативно-правової бази завжди слід враховувати юридичну силу документа.

Зазначимо, що основою формування правової системи цивілізованих країн світу є міжнародні норми права, які є фундаментом для створення національного законодавства. Військове право не є виключенням. Як правило, міжнародні документи містять загальні норми права з епізодичним врегулюванням гендерного питання, що стосується, в тому числі, діяльності сектору безпеки і оборони.

Існує міжнародний документ, який, на нашу думку, є визначальним та стратегічно важливим документом для національного законодавства, оскільки посилює роль жінки у процесах з підтримання миру та безпеки, її значимість, а також з урахуванням гендерного компоненту та ролей у суспільстві. Таким документом є Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека» [3]. Зазначений нормативно-правовий акт прийнято з ціллю демонстрації позиції світового товариства щодо ролі жінки у конфліктах та закликає сприяти, активізувати участь жіночої частини населення у регулюванні конфлікту і забезпечення безпеки. Включення гендерного компоненту визнається важливим для залучення жінок до складу військових сил. Піднімаються питання гендерного мейнстрімінгу.

Не зважаючи на відсутність загальнообов'язкового характеру резолюції, вона передбачає необхідність затвердження плану дій кожною країною-учасницею ООН щодо її виконання. На виконання цих вимог, Україною прийнято Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року [4], який став одним з основоположних документів для впровадження гендерної політики в секторі безпеки і оборони. Цей документ відображає ряд цілей та необхідних для їх досягнення перелік завдань, які підлягають реалізації у встановлений термін з метою дотримання принципу рівності прав та можливостей жінок і чоловіків. Після закінчення терміну дії зазначеного плану було прийнято наступний план по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2025 року [5].

На національному рівні основним документом, який закріплює принцип гендерної рівності є Конституція України [6]. Стаття 24 Основного закону встановлює: 1) рівність громадян перед законом; 2) заборону привілеїв чи обмежень за будь-якими ознаками; 3) способи забезпечення рівності прав і можливостей чоловіка та жінки.

З метою досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [7].

Зазначений нормативно-правовий акт відзначився тим, що містить основні дефініції в сфері гендерної політики та, на наш погляд, фактично став родоначальним в зародженні спеціального гендерного законодавства. Закон встановлює забезпечення рівних прав та можливостей жінки та чоловіка, зокрема у громадсько-політичній, соціально-економічній та освітній сферах. Запроваджено здійснення гендерно-правової експертизи у спосіб здійснення аналізу законодавства щодо дотримання основоположних ідей і принципів рівності прав та можливостей людини. Звичайно, як перший Закон України в зазначеному напрямку, він мав як позитивні сторони, так і недоліки.

На думку І. О. Грицай вказаний закон дублює положення низки інших нормативно-правових актів, що закріплюють положення суб'єктів забезпечення гендерної рівності. Наявні прогалини, назви статей і розділів не відповідають їх змісту. Не закріплено дієвого механізму забезпечення гендерної рівності. Не зважаючи на вказані недоліки, науковиця вважає, що цей документ був першою спробою комплексно і системно забезпечити рівні права і можливостей чоловіка та жінки [8, с. 130].

Слід зазначити, що для забезпечення однакових прав і можливостей під час проходження військової служби, вказаний закон встановив деякі новели, до яких слід віднести: рівність у працевлаштуванні, просуванні по роботі тощо та покладення обов'язку на роботодавця щодо забезпечення цих умов (стосуються в більшій мірі жінок, оскільки вони тривалий час не мали доступу до значної кількості посад); забезпечення рівних прав та можливостей у здобутті освіти (жінки тільки у 2019 році отримали доступ в повній мірі для здобуття військової освіти); рівність умов для соціального захисту (під час проходження військової служби чоловіки стикались з порушенням їх прав на батьківство). Разом з тим чітких умов адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності під час проходження військової служби, вказаний документ не містить.

На жаль, після прийняття вказаного закону, більше 10 років не приймалось нормативно-правових актів, які б мали на меті впровадження гендерної політики безпосередньо щодо проходження військової служби. Мало місце прийняття поодиноких нормативно-правових актів, що не носило системний характер. Ці акти врегульовували загальні питання, що стосувались недопущення дискримінації за будь-якими ознаками, покликані зупинити насильство та приниження, урівняти становища незалежно чоловіків і жінок. При цьому не унормували гендерні питання учасників конкретних правовідносин.

До законів, що порушують загальні гендерні проблемні питання та спрямовані на усунення дискримінації також належать: Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9], Закон України «Про зайнятість населення» [10], Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [11] тощо.

На нашу думку декларування принципу гендерної рівності без забезпечення реального і ефективного механізму його реалізації, не свідчить про реальну можливість його впровадження та розповсюдження своєї дії на учасників правовідносин. Забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя можливо лише у випадку застосування індивідуального підходу та врахування специфіки суспільних відносин, в які інтегрується гендерна політика. Поодинокі та несистемне уривчасте транслювання в нормативно-правових актах необхідності дотримання принципу рівності прав та можливостей чоловіка та жінки неефективне, не дозволить досягти бажаного результату. Тож, на наш погляд, тривалий час в діяльності сектору безпеки та оборони України спостерігався гендерний дисбаланс та нерівність.

З метою впровадження в Україні європейських стандартів життя приймається стратегія та вектори руху України [12]. Визначено дорожню карту та пріоритети реалізації Стратегії, першочерговою серед яких є реформа системи національної безпеки і оборони. Головна мета – підвищення обороноздатності держави, реформування Збройних Сил України та інших військових формувань України відповідно до сучасних вимог та з урахуванням досвіду, набутого у ході анти-терористичної операції, а також розвиток оборонно-промислового комплексу для максимального задоволення потреб армії.

У 2015 році також прийнято Стратегію національної безпеки, яка була спрямована на реалізацію до 2020 року [13], однією з цілей якої є утвердження прав і свобод людини і громадянина, забезпечення інтеграції України до Європейського Союзу та формування умов для вступу в НАТО. Серед пріоритетів виокремлено проведення реформування Збройних Сил України з метою забезпечення їх ефективності, мобільності, оснащення сучасним озброєнням, військовою і спеціальною технікою та на основі цього – спроможності забезпечити оборону держави. Також констатовано наявність актуальної загрози національній безпеці України у вигляді неефективності системи забезпечення національної безпеки і оборони України.

На жаль, жодна з вказаних Стратегій, всупереч їх мети та цілей, не включали гендерні питання як один з реальних засобів подолання визначених деяких проблемних питань, що стосуються функціонування сектору безпеки і оборони України.

Дорожньою картою оборонної реформи з визначенням шляхів її впровадження на засадах і принципах, якими керуються держави – члени НАТО, став Стратегічний оборонний бюлетень [14]. Третій за своїм рахунком Стратегічний оборонний бюлетень мав на меті трансформувати підхід до налагодження функціонування сектору безпеки і оборони в нових умовах, розмежувати повноваження, функції і завдання в секторі, спланувати системи нових систем забезпечення і підтримки військ, провести кадровий менеджмент тощо. При цьому жодне завдання, які поставлені перед уповноваженими на те суб'єктами для виконання стратегічних цілей, визначених у Стратегічному оборонному бюлетені, не мали своєю складовою врегулювання гендерних питань під час проведення оборонної реформи.

Такі самі недоліки містили Воєнна доктрина України [15] та Концепція розвитку сектору безпеки і оборони України [16]. Реальні зміни в нормуванні принципу гендерної рівності почалися з 2021 року. Так, у березні 2021 року прийнято новий указ Президента України, яким затверджено Стратегію воєнної безпеки [17]. Слід відмітити, що положення вказаної стратегії передбачають необхідність дотримання гендерної рівності, що необхідно для нарощування спроможностей Збройних Сил України, сил територіальної оборони у їх складі, інших складових сил оборони до виконання покладених завдань.

На нашу думку, такі прогалини значно утруднили проведення оборонної реформи, оскільки загострення гендерної проблематики відволікає від масштабніших проблем, з якими стикалась вся військова система починаючи з 2014 року. У подальших редакціях згаданих нами нормативно-правових актів усунуто вказані недоліки та прямо передбачено необхідність інтеграції в оборонну реформу гендерних питань, та загалом щодо усіх питань, які стосуються національної безпеки та оборони, гендерної рівності. З наведеного можемо зробити висновок, що тривалий час, гендерна складова не вважалась елементом ефективного проведення оборонної реформи.

Зазначені нормативно-правові акти свідомо розміщено всупереч запропонованих класифікацій, оскільки вони передували та в певній мірі зумовили прийняття закону, який став надважливим у питаннях проходження військової служби жінками.

У 2017 році експертками ООН Жінки в Україні Оленою Суловою та Еммікі Руз, в рамках глобального проекту структури «ООН Жінки» «Глобальні можливості для жінок, миру та безпеки: Від резолюцій до відповідальності та лідерства», проведено оцінку гендерного впливу сектора безпеки і оборони України. Результати показали, що: положення щодо гендерних питань не застосовуються в процесі реформи, гендерні принципи не включені до напрямів реалізації, які потребують реалізації; застаріле законодавство, що суперечить принципам гендерної рівності та відсутність налаштованості керівництва щодо викоренення цієї проблематики [18].

На наше переконання, дійсно до 2018 року реформування законодавства сектору безпеки та оборони України з гендерних питань ефективно не було проведено. Значний прорив в реформуванні військового законодавства пов'язаний з 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 Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [19]. Вважаємо, що саме цей закон є одним з перших спеціальних законів, що врегулює гендерні питання саме під час проходження військової служби. Зазначеним Законом вдосконалено питання залучення жінок-військовослужбовців до несення служби в добових нарядах.

Так, перша редакція статті 269 Статуту внутрішньої служби ЗСУ була викладена у наступній редакції: «Військовослужбовці-жінки, як правило, до складу добового наряду не призначаються. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади можуть у разі потреби призначати з додержанням законодавства черговим фельдшером (санітарним інструктором) чи черговим штабу. Військовослужбовці-жінки призначаються також на чергування за спеціальністю». З часом стаття 269 зазнала змін у спосіб розширення переліку посад та слова «чи черговим штабу» замінено словами «черговим штабу, їдальні, посильним, черговим чи днювальним жіночого гуртожитку» [20]. З вказаної норми слідує, що за загальним правилом лише чоловіки призначаються до добового наряду, а жінки «лише у разі потреби». На наш погляд, наведене не лише є проявом гендерної нерівності, а й має ознаки дискримінації, несправедливості та нерівномірного розподілу обов'язків.

У 2018 році вказану статтю викладено у наступній редакції: «Військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства» [19]. В цьому випадку спостерігаємо застосування позитивних дій у вигляді спеціального захисту окремих категорій у зв'язку з наявністю особливого статусу військовослужбовиці та необхідності здійснення нею захисту прав та інтересів дитини, що не є дискримінацією у розумінні приписів Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [9] та Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [7].

Крім того, у подальшому статтю 269 доповнено та викладено наступним чином: «Військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, черговим або помічником чергового контрольно-пропускного пункту, черговим чи днювальним медичного пункту (з числа медичних працівників (фахівців), черговим штабу, їдальні, посильним, черговим чи днювальним гуртожитку» [21].

Вважаємо, що чинна редакція вказаної статті одночасно гарантує дотримання принципу гендерної рівності, усуває певний дисбаланс у розподілі обов'язків під час проходження військової служби між жінками та чоловіками, а також гарантує додержання законодавства з питань охорони дитинства. Наведений приклад яскраво демонструє розвиток законодавства.

На наш погляд найбільш значимою, принциповою зміною, внесеною в Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу», є доповнення частини дванадцяті статті 1, а саме: «Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку» [19].

Вказана норма є законодавчим врегулюванням рівності прав та можливостей військовослужбовців чоловіків і жінок під час проходження військової служби. На підставі вказаної норми права необхідно упорядкувати (внести необхідні зміни) в інші-нормативно-правові акти з меншим ступенем юридичної сили, в тому числі укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, галузеві накази Міністерства оборони України тощо.

Слід звернути увагу й на те, що відтепер з редакції статті 20 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» прибрали вікові цензи для жінок, які приймаються на військову службу за контрактом осіб рядового, сержантського і старшинського складу. За змістом цієї статті вже не доводиться зустрічати вікові межі для військовослужбовців-жінок, що відмінні від меж, встановлених для чоловіків.

Після внесених змін, частини четверта та п'ята статті 27 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» викладена наступним чином: «До запасу другої категорії належать військовозобов'язані, які не здобули військово-облікової спеціальності під час проходження військової служби або не проходили військової служби. Військовозобов'язані, зараховані до запасу другої категорії, у разі здобуття під час перебування в запасі або служби у військовому резерві військово-облікової спеціальності переводяться до запасу першої категорії.» [19]. Було вилучено вказівка «військовозобов'язані-жінки» та «крім військовозобов'язаних-жінок» відповідно. Тож зарахування військовозобов'язаного до будь-якої категорії запасу однакове як для жінки, так і чоловіка.

До пункту 7 частини першої статті 30 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» внесено зміни щодо категорій осіб, яких звільняють від проходження зборів. В первинній редакції закону це були всі військовозобов'язані жінки (виняток становив – перевірочні збори), після змін – вагітні військовозобов'язані жінки.

Підсумовуючи вказані зміни, можемо допустити, що закріплений в спеціальному нормативно-правовою акті про військову службу та військовий облік принцип рівності військовослужбовців вирішив певну проблематику з питань забезпечення гендерної рівності. Вказаний закон є актом військового законодавства, який пов'язаний не лише з формуванням гендерної політики, а й її реалізацією.

У формуванні та впровадженні гендерної політики під час проходження військової служби відіграє роль й Закон України «Про національну безпеку України», який не просто визначає основи та принципи національної безпеки і оборони, а спрямований на здійснення захисту кожного громадянина. Цим Законом України передбачено, що одним з принципів, що визначають порядок формування державної політики у сферах національної безпеки і оборони є розвиток сектору безпеки і оборони як основного інструменту реалізації державної політики у сферах національної безпеки і оборони. В свою чергу одним з принципів діяльності та курсу вказаного сектору є активне впровадження принципу гендерної рівності [22, ч. 2 ст. 3].

До підзаконних актів, якими врегульовано питання гендерної проблематики та утвердження дії принципу рівності прав та можливостей чоловіків і жінок належать укази Президента України. Поміж нормативно-правових актів глави держави, що стосуються безпосередньо питань проходження військової служби з інтеграцією гендерних підходів, визначальним став указ Президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України» [23].

Подальша імплементація гендерної рівності була відображена й в оновленому Стратегічному оборонному бюлетені України, який передбачає, що оновлена військова кадрова політика в силах оборони буде орієнтованою на людину, ґрунтуватиметься на принципах і стандартах держав – членів НАТО та вітчизняному досвіді, отриманому насамперед у бойових діях, а також повинна забезпечити гарантоване комплектування сил оборони професійним особовим складом відповідно до поточних та прогностичних потреб. Досягнення успіху та визначених цілей потребує забезпечення принципу гендерної рівності, який комплексно інтегровано в нормативно-правові акти, охоплює всі рівні системи управління кар'єрою та відображає гендерні політики, прийняті у державах – членах НАТО [23, п. 3.7].

Другою стратегічною ціллю оновленого визначено професійний та вмотивований особовий склад сил оборони, підготовлений військовий резерв, що підтримуються за рахунок ефективних прозорих систем кадрового менеджменту, військової освіти і науки, охорони здоров'я і соціального захисту. Очікуваним результатом є, в тому числі, забезпечення гендерної рівності на основі принципу рівних прав і можливостей, адаптацію до цивільного життя осіб, звільнених із військової служби. З метою досягнення цього результату поставлено наступні завдання: запровадження військового лідерства, що ґрунтується на цінностях, де відсутня терпимість до корупції, а добросесність є нормою (з урахуванням гендерних аспектів); ефективне управління кар'єрним зростанням військовослужбовців з дотриманням державної політики гендерної рівності; інтеграція гендерної рівності в сили оборони у процеси рекрутингу, протягом військової служби, під час звільнення з військової служби та соціального захисту ветеранів [23].

На нашу думку, новий Стратегічний оборонний бюлетень України урахував раніше допущені недоліки, зокрема залишення поза увагою гендерної проблеми, а чинна його редакція сприятиме належному впровадженню принципу гендерної рівності. Важливо й те, що визначено необхідність упровадження інтегрованої військової кадрової політики, нової системи управління військовою кар'єрою військовослужбовців з урахуванням гендерної складової. Після успішного виконання цих заходів проблема нерівномірного представлення військовослужбовців-жінок серед керівництва військового складу, на наш погляд, буде усунута.

Адміністративно-правове регулювання гендерної рівності здійснюється й Кабінетом Міністрів України у спосіб прийняття відповідних постанов та розпоряджень. При цьому кожен наступний за хронологією нормативно-правовий акт все більше адаптований під нові загрози та виклики, що виникають, в даному випадку, під час проходження військової служби та пропонує шляхи вирішення реальної проблеми з гендерними ознаками.

Так, наприклад мета Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року [24] забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року досягається за стратегічними цілями, якими визначаються підходи до формування політики, шляхи розвитку національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та відповідають завданням, встановленим у національних Цілях сталого розвитку, а також напрямом Пекінської декларації. Одним з завдань для реалізації оперативної цілі щодо створення умов для значущої участі жінок у прийнятті рішень щодо постконфліктного відновлення та розбудови миру є забезпечення гідних умов праці для жінок та рівних з чоловіками можливостей у секторі безпеки та оборони; збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, працівників правоохоронних органів, в судових органах, прокуратурі.

З метою реалізації вказаного завдання на період 2022-2024 роки заплановано проведення оцінювання впливу кадрової політики на збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, працівників правоохоронних органів, в судових органах, прокуратурі, зокрема на рівні прийняття рішень.

Крім того, з метою реалізації Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» Міністерство оборони України, Міністерство внутрішніх справ України, Державна прикордонна служба, Національна поліція розробляють власні плани заходів.

Свій перший план заходів Міністерство оборони України розробило ще у 2016 році. У січні 2021 року затверджено новий план заходів з реалізації в Збройних Силах України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» на період до 2025 року [25].

Структурно вказаний план складається з визначених спеціальних заходів і завдань, виконання яких покладено на відповідальні підрозділи із встановленням строків, за для досягнення цілей на оперативному та стратегічному рівнях.

Так, з метою створення умов для проведення моніторингу призначення жінок на керівні посади протягом 2021-2025 років ДСГЗ, МОУ, ДКП МОУ, ГУП, ГШ ЗСУ затверджують форму звітності та забезпечення збору статистичних даних з розподілом за статтю, віком, строком несення служби (за показниками щодо обіймання керівних/начальницьких, офіцерських посад, участі у бойових діях, в операціях Об'єднаних сил тощо). Виконання вказаного завдання забезпечить рівноправне представлення жінок та чоловіків у прийнятті рішень в секторі безпеки і оборони.

На нашу думку, розроблення плану заходів та їх виконання у встановлені строки якнайкраще сприяє забезпеченню рівних прав та можливостей під час проходження військової служби, оскільки стратегічні планувальні документи розробляються з урахуванням внутрішньої проблематики та сприяють якнайшвидшому досягненню стратегічних цілей.

Висновки. 1. Початком практичної реалізації принципу гендерної рівності в Україні можливо вважати прийняття у 2005 році Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», проте даний Закон не отримав свого розвитку в подальших нормативно-правових актах.

2. Тривалий час гендерна складова не вважалась елементом ефективного проведення оборонної реформи. У зв'язку з чим національне законодавство в частині декларування принципу гендерної рівності, а особливо під проходження військової служби, було несистемним та нелогічним.

3. Система законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок складається з: міжнародного законодавства, ратифікованого у встановленому законом порядку; Конституції України та законів України; указів та розпоряджень Президента України;

постанов та розпоряджень Кабінету Міністрів України; нормативно-правових актів галузевих міністерств тощо.

4. Спеціальне законодавство, що регламентує проходження військової служби, в тому числі й оборонне планування, протягом останніх років стало гендерно орієнтованим, у зв'язку з чим жінки та чоловіки отримали рівні права та можливості під час проходження військової служби, а також у здійсненні своїх обов'язків та реалізації прав та соціальних гарантій.

5. Для ефективної імплементації принципу гендерної рівності при проходження військової служби потрібні, в першу чергу, системні зміни до Указів Президента України, що затверджують Положення про проходження громадянами України військової служби в Збройних Силах України та відповідних наказів Міністра оборони України та Головнокомандувача Збройних Сил України.

Список використаних джерел:

1. Кримець Л. В. Особливості інтеграції гендерної політики НАТО в національний аспект. *Актуальні проблеми впливу збройного конфлікту на Сході України на появу й поширення гендерно обумовленого насильства та забезпечення доступу до правосуддя* : зб. тез наук. доп. наук.-практ. конф. Київ, 2020. С. 97–102.

2. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, ухвалена Радою Європи 07 березня 2018 року. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> (дата звернення: 28.09.2022 р.)

3. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека». ООН. Резолюція. Міжнародний документ від 31.10.2000р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669#Text (дата звернення: 25.12.2022 р.)

4. Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 р. № 113-р. Офіційний вісник № 18. 2016. Стор. 494. Стаття 748. Код акта 80950/2016.

5. Національний план дій України по виконанню резолюції Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» до 2025 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10. 2020 р. № 1554-р. Урядовий кур'єр № 249.

6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Стаття 141.

7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Стор. 2693. Стаття 561.

8. Грицай І. О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : дис. ...доктора юр. Наук: спец. 081. Дніпровський державний університет внутрішніх справ. Дніпро, 2018. 522 с.

9. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Стор. 1720. Стаття 412.

10. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Стор. 1284. Стаття 243.

11. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07.12.2017 р. № 2229-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018 р. № 5. Стор. 32. Стаття 35.

12. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020»: указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5-2015. *Урядовий кур'єр*. 2015 р. № 6.

13. Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки»: указ Президента України від 26.05.2015 р. № 287/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. № 13. Стор. 50. Стаття 874.

14. Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 20 травня 2016 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень»: указ Президента України від 06.06.2016 р. № 240/2016. *Офіційний вісник Президента України*. 2016. № 17. Стор. 10. Стаття 466.

15. Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 2 вересня 2015 року «Про нову редакцію Военної доктрини України»: указ Президента України від 24.09.2015 р. № 555/2015. *Офіційний вісник Президента України*. 2015. №22. Стор. 19. Стаття 1291.

16. Про рішення Ради національної безпеки та оборони України від 4 березня 2016 року «Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України»: указ Президента України від 14.03.2016 р. № 92/2016. *Офіційний вісник Президента України*. 2016 р. № 10. Стор. 3. Стаття 195.

17. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 березня 2021 року «Про Стратегію воєнної безпеки»: указ Президента України від 25.03.2021 р. № 121/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 9. Стор. 122. Стаття 370.

18. Оцінка гендерного впливу на сектор безпеки та оборони 2017 року. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2018/Gender%20Impact%20Assessment%20Ukraine%202017_UA_fin.pdf (дата звернення: 21.12.2022 р.).

19. 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. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 4. Стор. 5. Стаття 353.

20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 03.03.2004 р. № 1420-IV. *Відомості Верховної Ради України*. Стор. 98. Стаття 76.

21. 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. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 4. Стор. 5. Стаття 353.

22. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 31. Стор. 5. Стаття 241.

23. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 20 серпня 2021 року «Про Стратегічний оборонний бюлетень України: указ Президента України від 17.09.2021 р. № 473/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4732021-40121> (дата звернення: 06.11.2022 р.)

24. Про схвалення державної Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та 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://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-derzhavnoi-stratehii-zabezpechennia-rivnykh-prav-ta-mozhlyvostei-752-120822> (дата звернення: 20.12.2022 р.).

25. План заходів з реалізації в Збройних Силах України Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» на період до 2025 року: наказ Міністра оборони України від 14.01.2021 р. URL: https://www.mil.gov.ua/content/gender/Vidovchuy_plan_diy.pdf (дата звернення: 09.12.2022 р.).