

2. Страховська О. Перша жінка-хірург все життя видавала себе за чоловіка. Тільки так їй вдалося пробитися в професію / Meduza: історії. URL: <https://meduza.io/feature/2017/07/25/pervaya-zhenschina-hirurg-vsyu-zhizn-vydavala-sebya-za-muzhchinu-tolko-tak-ey-udalos-probitsya-v-professiyu>.

3. Іваницька Н. Гендерна рівність на роботі: Ч=Ж? / Юридична Група EUCON: публікації. URL: <https://eucon.ua/genderna-rivnist-na-roboti-ch-zh/>.

4. Трегубова Я. Гендерна нерівність: п'ять порушень прав жінок в Україні / Радіо Свобода: статті. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/29085513.html>.

5. Фесенко Г.Г., Шахов А.В., Фесенко Т.Г., Якунін А.В. Моніторинг системи освітнього менеджменту за моделями оцінки гендерної зрілості (на прикладі університетів України). *Вісник НТУ «ХП»*. Серія: *Стратегічне управління, управління портфелями, програмами та проектами*. 2020. № 1. С. 68–77.

6. Скандал с домогательствами. URL: <https://iz.ru/story/skandal-s-domagatelstvami>.

7. Сексизм: Помітити. Назвати. Припинити / Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/uk/web/human-rights-channel/stop-sexism>.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Бугай Ю. Р., Білоус І. А.

Науковий керівник: канд. юрид. наук, доц. **Гончаренко Г. А.**
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

На сьогоднішній день досить актуальним є питання щодо ролі жінок в діяльності правоохоронних органів в цілому та Служби безпеки України зокрема, які безпосередньо беруть участь в протидії та боротьбі зі злочинністю, протидії розвідувальній, терористичній та іншій діяльності злочинних груп, організацій та окремих осіб на шкоду державній безпеці України. Формування міжособистісної та професійної взаємодії співробітників СБ України потребує гендерно-орієнтованого підходу, який буде сприяти покращенню діяльності і конкурентоздатності та культури спілкування.

Звернемо увагу, що рівність прав і свобод людини і громадянина незалежно від статі визначається і гарантується Конституцією України та іншими законодавчими актами. Конституція України встановила такі ж стандарти в сфері гендерної рівності, що закріплені в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про громадянські та політичні права,

Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, інших міжнародних документах. З прийняттям Основного Закону України у 1996 році нормотворчий процес не завершився, він триває, конкретизується в законах, кодексах, концепціях, програмах, інших нормативних актах.

Обраний Україною шлях до європейської та євроатлантичної інтеграції зумовив в рамках цього дослідження звернути увагу на європейський досвід. З 2000 року гендерна рівність займає провідне місце в роботі програма розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН), а також партнерських організацій у системі ООН і світової спільноти. Школу зараз відвідують більше дівчат, ніж 15 років тому, а у більшості регіонів було досягнуто гендерного паритету в початковій освіті. На сьогодні 41% оплачуваних працівників поза межами сільського господарства складають жінки, тоді як у 1990 році цей показник становив 35%. Цілі сталого розвитку розвивають ці досягнення з метою гарантованого припинення дискримінації по відношенню до жінок і дівчат у всьому світі. У деяких регіонах на ринку праці досі існує величезна нерівність, а жінки позбавлені рівного доступу до робочих місць. Просування гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок має першочергове значення для мандату ПРООН та реалізації підходу, зорієнтованого на реалізацію Порядку денного до 2030 року [1].

Конвенцію про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок називають міжнародним біллем про права жінок, вона була прийнята 18 грудня 1979 р. та набрала чинності 3 вересня 1981 р. Конвенція вперше визначила поняття дискримінації щодо жінок і план дій на національному рівні з викорінення такої дискримінації. Дійсно, ця Конвенція займає особливе місце – це єдиний міжнародний документ, спеціально присвячений правам жінок. Конвенція, як і інші ратифіковані міжнародні договори, є частиною національного законодавства України, має обов'язкову юридичну силу, тобто внутрішнє законодавство України має тлумачитись крізь призму Конвенції. Положення Конвенції можуть використовуватись для додаткової аргументації правової позиції з того чи іншого питання, навіть якщо внутрішнє законодавство повністю врегульовує ситуацію, це, по-перше, підвищує переконливість й обґрунтованість такої позиції, і по-друге, виконує функцію

інформування адресатів, до яких буде доведено правову позицію, про наявність відповідних міжнародних стандартів.

Особливу увагу звертаємо на загальні рекомендації, які надає Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок. Тлумачення положень Конвенції, яке міститься в загальних рекомендаціях (коментарях) Комітету, носить рекомендаційний характер, але воно, справді, враховуватись завдяки професійному авторитету визнаних міжнародних експертів, які входять до складу відповідних структур, повазі до їх позиції.

Конвенція запровадила міжнародний механізм утвердження гендерної рівності і заснувала Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, що є договірним органом ООН, який, в свою чергу здійснює контроль за реалізацією державами положень Конвенції. Конвенція базується на принципах рівності і недискримінації й покладає на держави-учасниці зобов'язання, спрямовані на досягнення дійсної рівності: ліквідувати всі форми дискримінації щодо жінок, покращити фактичне становище жінок, подолати культурні й структурні бар'єри на шляху до утвердження рівності, включаючи гендерні стереотипи й традиційні ролі [2].

Важливо зазначити, що впровадження гендерної політики є однією з умов інтеграції України в Північноатлантичний альянс (НАТО). Реалізація принципу гендерної рівності у НАТО відбувається шляхом виконання Резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки. Ця резолюція НАТО охоплює збір та аналіз інформації про особливості забезпечення принципу гендерної рівності у збройних силах країн-членів НАТО та країнах-партнерах. Крім того, Міжнародний офіс військового штабу радника з гендерних питань (IMS GENAD) забезпечує належну координацію з командними структурами НАТО та штаб-квартирою НАТО, сприяє діалогу з країнами-партнерами щодо відповідних гендерних питань та встановлює зв'язки з міжнародними організаціями та агенціями, що здійснюють інтеграцією гендерної перспективи у військову сферу [3].

Значну увагу на шляху до реалізації гендерної політики Північноатлантичний альянс приділяє питанню впровадження гендерної освіти в країнах-членах НАТО та країнах-партнерах та формуванню у цивільних та військових співробітників НАТО відповідних гендерних компетенцій.

Відповідно до головних завдань НАТО, визначених у новій Стратегічній концепції, реалізація Політики Альянсу з питань жінок, миру і безпеки сконцентрована на таких напрямках як кооперативна безпека, антикризове управління, місії та операціях під проводом НАТО. Окрім зазначеного, у Політиці враховані такі важливі наскрізні питання як управління людськими ресурсами, освіта, підготовка та навчання, громадська дипломатія.

Однак, як приклад невирішених проблем є те, що на сьогоднішній день відсутні бронезилети, які б враховували особливості військовослужбовців-жінок. Якщо ми ставимо за мету мати у війську ефективних і професійних військовослужбовців-жінок, то не враховувати їхні анатомічні особливості неможливо. Тому необхідним є розроблення жіночого бронезилета, адже потрібно розрізнити жінок і чоловіків як військовослужбовців.

НАТО та Європейський союз, частиною яких прагне стати Україна, – це, насамперед, світогляд і демократичні цінності, базовані на верховенстві права та правах людини. Саме ці цінності мають бути покладені в основу системи освіти, особливо в такій ключовій сьогодні для українського суспільства сфері, як безпека і оборона. Тому представленість жінок у військовому, безпековому та правоохоронному секторах, які традиційно вважалися виключно «чоловічою справою», є важливою запорукою сталого розвитку України та збалансованості в прийнятті державних рішень [4].

Також однією з найбільш авторитетних організацій щодо забезпечення миру та безпеки у Європі є Організація з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ). Одним із основних напрямків роботи ОБСЄ є забезпечення жінкам і чоловікам рівних можливостей в усіх сферах життя, а також відобразити питання гендерної рівності в стратегіях і практиці - як в державах-учасницях, так і в самій Організації. У співпраці з партнерами на місцях ОБСЄ розробляє і здійснює проекти з розширення прав і можливостей жінок з створення експертного потенціалу з гендерних питань. ОБСЄ співпрацює з державними органами в проведенні огляду законодавства і допомагає зміцнювати національні механізми, що забезпечують рівноправність жінок і чоловіків.

57 державами-учасницями ОБСЄ був розроблений ряд окремих стратегій і заходів на підтримку гендерної рівності. У Плані дій з підтримки гендерної рівності закладений головний фундамент для діяльності ОБСЄ в області

гендерної рівності та визначені обов'язки і завдання Секретаріату Організації, її інститутів і польових операцій, а також держав-учасників.

Основні положення визначають питання, щодо забезпечення систематичного обліку гендерної проблематики у всіх стратегіях, програмах і заходах ОБСЄ, оснащення співробітників відповідними інструментарієм для систематичного обліку гендерної проблематики і їх підготовка з цієї тематики, формування професійної управлінської культури та робочого середовища, що враховують гендерну специфіку, підвищення представленості жінок-менеджерів на керівних посадах, підтримка зусиль держав-учасників по досягненню гендерної рівності, постановка конкретних завдань по розширенню прав жінок, приділення особливої уваги і просування ролі жінок в справі запобігання конфліктам і в процесах мирного відновлення, а також проведення моніторингу та оцінки прогресу в імплементації Плану дій з підтримки гендерної рівності [5].

Необхідно зауважити, що щорічно Генеральний секретар ОБСЄ представляє Постійній раді доповідь про хід цієї роботи. Перелік прийнятих в ОБСЄ зобов'язань, що стосуються гендерної рівності Відділ з гендерних питань в складі Офісу Генерального секретаря ОБСЄ надає допомогу в зусиллях по відображенню гендерної проблематики в стратегіях і програмах Організації по всіх трьох вимірах безпеки: військово-політичному, економіко-екологічного та людського. Відділ реалізує тематичні програми і розробляє функціональні інструменти, керівні принципи і навчальні матеріали в допомогу співробітникам Організації і державам-учасникам. ОБСЄ призначила координаторів з гендерних питань в кожній польової операції і в кожному інституті, а також по всіх департаментах свого Секретаріату. Їм доручено підвищувати обізнаність і надавати співробітникам ОБСЄ допомогу в справі систематичного обліку гендерної проблематики при розробці різних стратегій, програм і проектів [6].

Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини (БДІПЛ) реалізує програми по розширенню участі жінок у політичному та суспільному житті, нарощування потенціалу жіночих мережевих об'єднань, боротьбі з насильством щодо жінок та виконання резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, де підкреслюється завдання залучення жінок до процесу запобігання конфліктам, регулювання криз і постконфліктного відновлення. Парламентська асамблея призначила

Спеціального представника з гендерних питань, який відповідає за відображення гендерної проблематики в рішеннях, доповідях і резолюціях Асамблеї.

Хартія видана Організацією по безпеці та співробітництву у Європі (ОБСЄ) від 19.11.1999 визначає та закріплює, що повне і рівне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. ОБСЄ зобов'язується зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною міжнародної політики як на рівні європейських держав, так і в рамках Організації. Відповідно будуть вживатися заходи щодо ліквідації всіх форм дискримінації жінок і припинення насильства по відношенню до жінок і дітей, а також сексуальної експлуатації та всіх форм торгівлі людьми [7].

Метою ухвалення значної кількості Директив Ради Європи є поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у сфері соціального забезпечення. Наприклад Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг, визначає основні вимоги, щодо: заборона прямої/непрямой дискримінації, домагання, у т. ч. сексуального, переслідування за оскарження дискримінації, доступність адміністративного або судового порядку захисту порушених прав для осіб, які зазнали дискримінації, обов'язок доказування в адміністративному або судовому порядку захисту порушених прав покладено на особу, підозрювану у вчиненні дискримінації, інформування з питань дискримінації, проведення діалогу із зацікавленими особами, гарантування компенсації або відшкодування заподіяної шкоди, встановлення ефективних, пропорційних і превентивних санкцій у зв'язку з порушенням національного законодавства про дискримінацію, визначення випадків, що не є дискримінацією (відмінності, виправдані законною метою; позитивна діяльність) [8].

Після правового та гендерного аналізу стану імплементації директиви було сформульовано першочергові заходи, необхідні для повного та остаточного завершення імплементації Директиви № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення: закріплення принципу гендерної рівності у спеціальному законодавстві щодо надання окремих видів соціального

забезпечення, врегулювання розбіжностей у застосуванні термінів щодо визначення соціальних ризиків, визначених ст. 3 Директиви (стосовно старості, хвороби), вилучення дискримінаційних норм за ознакою статі із Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення» (статті 28, 33, 115), які не відповідають вимогам Директиви 79/7/ЄЕС та положенням національного законодавства, що гарантують рівність, в тому числі і за ознакою статі та потребують зміни шляхом встановлення однакових вимог до страхового стажу й віку для чоловіків та жінок, визначення та нормативне врегулювання механізму протидії непрямій дискримінації у сфері соціального забезпечення, вдосконалення механізму проведення антидискримінаційної та гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів у сфері соціального забезпечення.

Стаття 1 Загальної декларації прав людини зазначає, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. Забезпечення прав військовослужбовців, як жінок, так і чоловіків, регулюються такими нормативно-правовими актами як Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Указ Президента України «Про підвищення статусу жінок в Україні», Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року №113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року».

На правове врегулювання зазначених проблем, чітке законодавче визначення конкретних норм, що розвивали б відповідні норми Конституції України щодо рівності прав жінок і чоловіків у реальному житті, спрямований Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Також згідно статті 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в

органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється. Крім того, дане питання вже врегульовано Комісією з питань координації євроатлантичної інтеграції України з питань імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека».

На сьогоднішній день представництво жінок в підрозділах Служби безпеки України є доволі значним, про що щорічно звітують керівники цих структур. Зокрема, в Службі безпеці в Україні третина співробітників СБУ є саме жінки. Понад три сотні з них обіймають керівні посади, у тому числі мають військові звання полковників. Ще в 2018 році вперше в Україні жінка-військовослужбовець стала генералом. Звання «генерал-майор медичної служби» отримала начальник військово-медичного управління СБУ в Києві [9].

А в березні 2020 року звання генерал-майора отримала Юлія Лапутіна Указом Президента України від 25 березня 2015 року № 119/2020 «Про присвоєння військового звання». Юлія Лапутіна є заступником начальника Департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки. На початку її службової діяльності про неї колеги говорили: «У нас є невеличка проблема. Єдиною перепорою тому, що ми тебе візьмемо на роботу, може бути твоя стать». Однак ця «проблема» не завадила планам Ю. Лапутіної, яка таки стала однією з перших співробітниць контррозвідки СБУ і за 28 років доросла до заступниці голови одного з департаментів. За період служби в підрозділах СБ України Ю. Лапутіної була офіцеркою «Альфи», командиркою опер-групи. Також вона брала участь у першій операції спецслужби в АТО – обороні Краматорського аеропорту, займалась протидією інформаційним атакам.

Також слід зазначити, що Указом Президента України №827/97 було встановлено відзнаку Президента України «Орден княгині Ольги» I, II, III ступеня і відповідно затверджено Статут і описи ордена. Орденом княгині Ольги нагороджувати жінок за визначні особисті заслуги в державній, виробничій, громадській, науковій, освітянській, культурній, благодійницькій та інших сферах суспільної діяльності, вихованні дітей у сім'ї. Тому, дійсно, служба дає рівні можливості для професійної реалізації всім співробітникам, адже, справді, кар'єрне зростання має залежати не від статі людини, а від її підготовки, волі та ділових якостей як особистості.

На сьогоднішній день, актуальною загрозою національній безпеці України є посягання на державний суверенітет України, на її територіальну цілісність з боку агресора Російської Федерації ззовні країни. Нинішній конфлікт України з Росією також є прикладом гібридної війни, тобто війни, яка поєднує традиційні і нетрадиційні методи реалізації військових дій. Загрози, на які повинні відповісти сьогоднішні військові, є складними, часто включають велику кількість розрізнених недержавних учасників, включаючи терористичні групи. Зіткнення на традиційному полі бою стають все більш рідкісним явищем, оскільки натомість збройні сили розгортаються та використовуються у складних місцевих та оперативних умовах за наявності безлічі розрізнених учасників, в тому числі осіб, що не є учасниками бойових дій.

Зростаюча складність геополітичної ситуації вимагає від керівництва співробітників СБ України перегляд того, які люди, вміння та цінності потрібні сучасним оборонним силам. Хоча це може видатися амбітним, так як багато оборонних інституцій вже проводять інноваційні та потенційно трансформаційні заходи для просування гендерної рівності та інтеграції гендерної перспективи, що було б неможливо уявити собі десять-двадцять років тому.

Крім того, військові операції вимагають від особового складу спеціалізованих навичок у широкому діапазоні галузей, таких як мови, психологія, інформаційні технології та інженерія. Набір особового складу з цими різноманітними навичками вимагає залучення кандидатів, які, можливо, раніше не розглядали військову кар'єру на ринку праці, де оборонний сектор повинен конкурувати з іншими урядовими відомствами та приватним сектором. Важливими є навички з роботи в команді, спілкування та вміння працювати в різних культурних умовах. Ці нові стратегічні та оперативні вимоги, а також зміни у широкому суспільстві, спонукають багато збройних сил до всебічного перегляду критеріїв рекрутування та відбору. Частиною цього переходу є для багатьох збройних сил визнання того, що вони мають в своїх лавах недостатню чисельність жінок і, крім того, історично здійснюють рекрутування з відносно вузького прошарку суспільства [10].

Тим паче, гендерний підхід у секторі безпеки і оборони України сприяє підвищенню довіри до Збройних Сил України, Національної поліції України, Національної гвардії України, Служби безпеки України та інших силових

структур, розширенню можливостей щодо протидії негативному інформаційному впливу противника, іншим гібридним загрозам, подоланню гендерних стереотипів, від яких страждають і жінки, і чоловіки, покращення соціальної та економічної інфраструктури для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, створення умов для більшої збалансованості між сімейним та професійним життям.

Підтвердженням тези про важливість для Уряду цих питань є прийняття та реалізація Національного плану дій України з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. На виконання цього плану було розроблено та прийнято відомчі плани, внесено зміни до дискримінаційних нормативно-правових актів, зокрема, скасовано заборони на більш ніж 450 професій для жінок, а також забезпечено рівні права при проходженні військової служби, розпочався реальний та швидкий процес гендерної інтеграції. Було розроблено проект Стратегії гендерної рівності для сектору безпеки і оборони, Стратегію запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом. У жовтні 2020 року прийнято другий Національний план дій «Жінки, мир, безпека», розроблений у тісній співпраці із міжнародними та громадськими організаціями.

Поступово також оновлюються навчальні програми вищих військових навчальних закладів для підготовки сучасних кадрів, орієнтованих на ефективне виконання своїх функціональних обов'язків із врахуванням гендерної складової. Своєчасною та корисною у цьому випадку є методична допомога іноземних партнерів, зокрема, Женевського центру демократичного контролю над збройними силами (DCAF), яким опрацьовано позитивний міжнародний досвід щодо гендерної політики при реформуванні поліційних сил, системи правосуддя, пенітенціарної системи, прикордонної служби та воєнної реформи [11].

Женевський центр демократичного контролю над збройними силами (Geneva Centre for Security Sector Governance, DCAF) є міжнародним фондом, який приділяє першочергову увагу сферам управління та реформування сектором безпеки. Створений у 2000 році відповідно до законодавства Швейцарії і за ініціативи Швейцарського уряду. Стосовно міжнародного досвіду, то необхідно зазначити, що Канадська програма «Жінка в армії» (WFP) підтримує висновки шведського проекту MER. Більшість військовослужбовців

у програмі WFP є жінками, тому учасниці можуть отримати інформацію з великого спектру службових посад, кар'єрних можливостей та практичну інформацію, що базується на реальному життєвому досвіді.

З 2014 року в Норвегії існує загін спеціального призначення, Hunter Troop, що складається виключно з жінок, до якого рекрутів відбирають після вкрай важкого процесу добору, в якому застосовуються дещо адаптовані фізичні критерії. В 2015 році було 196 кандидаток, з яких було відібрано 37, 17 завершили річний курс підготовки та 14 розпочали службу у цьому підрозділі після навчання. Жінки у Hunter Troop отримують результати вище середнього під час оцінювання [12].

Також можна зазначити, що цілі сталого розвитку 2016–2030 (ЦСР), які сьогодні є орієнтиром для всіх країн, що входять до ООН, встановлюють національні показники розвитку і включають 17 цілей і 169 конкретних завдань. Перелік ЦСР був офіційно затверджений на засіданнях Генеральної Асамблеї ООН в кінці вересня 2015 року. Відповідно до цілі № 5 ЦСР «Гендерна рівність», Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. Крім того, в органах МВС України є Українська асоціація представниць правоохоронних органів, це громадська організація, яка об'єднує жінок та чоловіків із різних правоохоронних агенцій, ціллю якої є впровадження гендерної рівності та надання рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у правоохоронних органах.

Дана асоціація є першою в Україні та унікальною для Східної Європи, оскільки сприяє впровадженню гендерно-чутливих політик і практик у правоохоронних структурах. У своїй роботі Асоціація визначила чотири стратегічні напрями: створення сприятливого середовища для жінок і чоловіків у правоохоронних органах, лідерство та професійний розвиток, кар'єрне зростання жінок у правоохоронних органах, наставництво для жінок у правоохоронних органах, організаційний розвиток Асоціації. Основною діяльністю Української асоціації представниць правоохоронних органів є обговорення викликів гендерної нерівності у форматі відкритого діалогу, обмін професійним та особистим досвідом із представниками інших агенцій системи МВС та іноземних правоохоронних структур, розвиток жіночого лідерства й наставництва, нетворкінг та взаємопідтримка, проведення конференцій,

круглих столів, тематичних зустрічей, днів професійного розвитку та практичних занять [13].

Тобто, однією з основних цілей організації є посилення голосу жінок-представниць правоохоронних органів та сприяння зростанню їхнього авторитету й довіри до них. Дана Асоціація об'єднує представниць і представників підрозділів та різних навчальних закладів системи МВС України: Національна поліція України, Департамент патрульної поліції, Державна прикордонна служба України, Національна гвардія України, Державна служба з надзвичайних ситуацій, Академія патрульної поліції, Національна академія державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, Національна академія внутрішніх справ, Національна академія Національної гвардії України.

Дійсно, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» гарантує рівні права та можливості жінкам і чоловікам у здобутті освіти. В умовах європейського спрямування розвитку українського суспільства впровадження у сферу освіти принципів гендерної рівності набуває особливої значущості.

Стаття 21 даного Закону вказує, що держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти. Навчальні заклади забезпечують: рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам, підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка та спрямованих на формування ненасильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, поваги до людської гідності та статевої недоторканості, виховання культури гендерної рівності, ненасильницької поведінки, взаємоповаги та рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків між жінками та чоловіками.

Але варто зауважити, що наприклад в деяких навчальних закладах не передбачається набір осіб жіночої статі на певні категорії спеціальностей наприклад, у правилах прийому до Національної академії Служби безпеки України у 2021 році зазначено у пункті 5.1. Розділу 5 вказаних Правил, що з урахуванням потреб комплектування Служби безпеки України, а також особливостей проходження випускниками військової служби на посадах осіб офіцерського складу в оперативних підрозділах, відбір громадян як кандидатів на навчання за спеціальністю (спеціалізацією) «Державна безпека» (поглиблене

вивчення тактико-спеціальних дисциплін) здійснюється з числа осіб чоловічої статі. Виходячи із зазначеного ми можемо спостерігати конкуренцію загальної та спеціальної норми, тому на нашу думку доцільно було б переглянути правила прийому, враховуючи міжнародну та національну практику забезпечення гендерної рівності.

В свою чергу набір за спеціальністю право до Інституту підготовки кадрів для Служби безпеки України приймаються громадяни України, не обмежений вимогами, щодо статі кандидата, оскільки в пункті 1.3 Розділу 1 Правил прийому до Інституту зазначено, до Інституту приймаються громадяни України (далі – кандидати, вступники, особи), які відповідають встановленим вимогам проходження військової служби (навчання) як курсантами в Службі безпеки України та виявили бажання здобути вищу освіту за обраною спеціальністю, відібрані та направлені на навчання підрозділами Центрального управління, регіональними органами, органами військової контррозвідки, установами Служби безпеки України та Штабом Антитерористичного центру при СБ України (далі – органи СБ України) відповідно, до вимог Інструкції про порядок відбору, вивчення та прийому кандидатів на навчання до вищих військових навчальних закладів Служби безпеки України (військових навчальних підрозділів Служби безпеки України закладів вищої освіти), які здійснюють підготовку фахівців для потреб Служби безпеки України за державним замовленням, затвердженої наказом Центрального управління Служби безпеки України від 22.11.2019.

В Україні є успіхи щодо збільшення представництва жінок в політичній сфері, зокрема, на рівні Верховної Ради України. Однак, українським жінкам потрібно боротися, і не лише за кількість мандатів у Парламенті та у місцевих радах, але й за участь у прийнятті найважливіших рішень в житті держави та громад. Таку думку висловила Заступниця Голови Верховної Ради України Олена Кондратюк під час участі в Київському форумі рівних прав і можливостей. Прикладом таких дій є гендерні квоти, які передбачені прийнятим 19 грудня 2019 р. Виборчим кодексом України. При формуванні виборчих списків кандидатів організація партії повинна забезпечити у кожній п'ятірці (місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте тощо) кожного виборчого списку кандидатів присутність як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі), – ст.ст. 154, 219 Виборчого кодексу України [14].

Гендерна квота (30% добровільна гендерна квота у виборчих списках кандидатів в депутати) дозволяє отримати додаткові кошти з Державного бюджету (рівна частка від 10% щорічного обсягу державного фінансування статутної діяльності політичних партій) – вони надаються відповідній партії, якщо кількість депутатів однієї статі, які пройшли до парламенту за партійним списком, не перевищує двох третин загальної кількості від партії. Слід зазначити, що раніше в Україні гендерні квоти законодавчо були також закріплені у статті 4 Закону «Про місцеві вибори», втратив чинність деяких положень, який передбачав пропорційну виборчу систему для міських районних, обласних рад та гендерні квоти в списках кандидатів у депутати місцевих рад у багатомандатних виборчих округах. Проте, закріплюючи таку гарантію, вказаний Закон не передбачав жодних санкцій за її недотримання, внаслідок чого норма фактично не працювала.

Серйозною перешкодою до подолання гендерної нерівності в політичній сфері та сфері прийняття рішень також є усталені гендерні стереотипи, які зв'язують політичну та управлінську діяльність виключно з чоловіками. Це яскраво продемонстрували вибори до органів місцевої влади восени 2020 р., так само як і неготовність окремих політичних партій та їх осередків сприймати реалії сучасного законодавства щодо гендерних квот, чиї списки кандидатів не були зареєстровані.

Олена Кондратюк – заступник Голови Верховної Ради України IX скликання, секретар Комітету ВРУ з питань свободи слова та інформполітики VIII скликання, заступник члена делегації у Парламентській асамблеї ОБСЄ зазначила, що якщо порівнювати з першим скликанням Парламенту, то там було 2% жінок, а зараз уже близько 21% жінок. Це, справді, свідчить про хороші зміни в країні, але коли ми говоримо про те, чи можуть жінки реально брати участь у вирішенні тих чи інших питань, то ви можете побачити, що лише три з 23-х комітетів Парламенту очолюють жінки. Жінки не очолюють комітети ВРУ, які приймають рішення про бюджет, фінанси, податки, енергетику та інші ключові питання, пов'язані зі справедливим розподілом благ та ресурсів у суспільстві [15].

Стосовно міжнародного досвіду жінок в політичній сфері, то як приклад можемо взяти Ангелу Меркель, яка вперше була обрана на посаду федеральної канцлерки в 2005 році. Це перша жінка-канцлер в історії Німеччини. У

2015 році газети The New York Times, Financial Times та журнал Time назвали Ангелу Меркель людиною року. А 2016 року вона вже вшосте поспіль очолила список 100 найвпливовіших жінок світу за версією журналу Forbes.

Отже, можна дійти висновку з вищесказаного, що впровадження принципу рівних прав та можливостей як жінок так і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку та стабільності потужної та розвиненої країни, воно сприяє позитивним змінам у суспільстві та його благополуччі, реалізації прав людини та самореалізації особистості.

Також ці права є запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, зокрема й Цілей Сталого Розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН. Тому, перш за все, при доборі кадрів на ті чи інші посади необхідно керуватись особистими якостями, компетенцією, вміннями та навичками кандидата на посаду, в незалежності від стті.

Література:

1. Handbook on European law relating to access to justice.
URL: <http://fra.europa.eu/en/publication/2016/handbook-european-law-relating-access-justice>.
2. Рівність за ознакою статі в економічній сфері: зобов'язання України перед ЄС (ключові Директиви ЄС щодо забезпечення гендерного балансу на ринку праці та в професійній діяльності, їх розвиток у практиці Суду Справедливості) / упоряд. О.О. Уварова. Харків : Видавництво «НТМТ», 2015.
3. Mighty T. Hunter Troop' is Norway's all-female special operations unit.
URL: <https://www.wearethemighty.com/articles/norway-female-sof-unit/>.
4. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика: посібник для народних депутатів України / ПРООН у співпраці із Урядовою уповноваженою з питань гендерної політики. 2020 р. 60 с. URL: https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/democratic_governance/gender-equality-handbook-for-mps.html/.