

Міністерство освіти і науки України
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Факультет морського права
Кафедра адміністративного та конституційного права

УДК 342

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

«АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ»

Виконала: студентка 6 курсу, групи 6511мз
галузь знань 08 Право

(шифр і назва галузі знань)

спеціальність 081 Право

(шифр і назва спеціальності)

Александрова Альона Ігорівна

(прізвище та ініціали)

Керівник: к.ю.н., доцент Сікорський О. П.

(прізвище та ініціали)

Рецензент: д.ю.н., професор Дубинський О. Ю.

(прізвище та ініціали)

Миколаїв – 2020р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-правові аспекти забезпечення гендерної рівності під час проходження служби у Збройних Силах України	7
1.1.Історико-правові аспекти становлення гендерної рівності у Збройних Силах України.....	7
1.2.Сутність та особливості гендерної рівності у Збройних Силах України як об'єкта адміністративно-правового регулювання	20
РОЗДІЛ 2. Адміністративно-правові гарантії забезпечення гендерної рівності під час проходження служби у Збройних Силах України	29
2.1 Правове регулювання забезпечення гендерної рівності у ЗСУ	29
2.2. Механізми реалізації гендерної рівності в Збройних Силах України	45
2.3. Адміністративний та судовий механізми захисту гендерної рівності у Збройних Силах України.....	57
РОЗДІЛ 3. Міжнародний досвід у сфері забезпечення гендерної рівності у секторі оборони та його впровадження в Україні.....	67
3.1 Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності у секторі оборони їх імплементація у національне законодавство.....	67
3.2 Шляхи удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України.....	73
ВИСНОВКИ	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	84

ВСТУП

Актуальність теми. Після проголошення незалежності України, відбувалися докорінні перетворення в національній правовій системі. Зокрема, в сучасних умовах, Україна взяла за основу євроінтеграційний курс розвитку нашої країни, де визнання, закріплення та реалізація прав і свобод громадян визнається ключовим обов'язком будь-якої демократичної, соціальної правової держави.

Серед основних тенденцій сьогодення в питаннях забезпечення прав людини, являється проблематика забезпечення гендерної рівності чоловіків і жінок в політиці, економіці, культурі тощо. На сьогодні, розвинені країни світу запроваджують політику «рівних можливостей» з метою надання жінкам рівних прав та можливостей у реалізації їх участі в політичних та суспільних процесах країни.

Однією із сфер суспільного життя, яка потребує модернізації підходів щодо дотримання принципів рівності чоловіків та жінок являється у сектор безпеки і оборони. Тому, на теперішній час, західноєвропейські та ряд інших країни світу намагаються впроваджувати принципи гендерної рівності у власні збройні Сили. В даному напрямку сучасних світових тенденцій рухається й Україна. Станом на сьогодні, наша держава проводить активну політику з інтегрування гендерної складової під час проходження служби у Збройних Силах України. Однак така політика неможлива без розгалуженої та ефективної нормативної бази щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності в цілому. Таким чином обрана проблематика магістерського дослідження має значну актуальність для України, особливо із врахуванням ситуації збройної агресії проти України й необхідності побудови боєздатного війська.

Метою дослідження є загальний аналіз адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності під час проходження служби в Збройних Силах України, а також вивчення міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності у секторі оборони з метою їх імплементації в законодавство України.

Відповідно до поставленої мети, були визначені наступні **завдання дослідження**:

- дослідити історико-правові аспекти становлення гендерної рівності в Збройних Силах України;
- охарактеризувати особливості забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України як об'єкта адміністративно правового регулювання ;
- встановити основні адміністративно-правові засади забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України;
- висвітлити механізми реалізації гендерної рівності в Збройних Силах України та розкрити особливості адміністративного і судового захисту;
- проаналізувати міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності та можливості їх імплементації у національне законодавство;
- визначити основні шляхи удосконалення адміністративно-правового регулювання забезпечення гендерної рівності під час проходження служби в Збройних Силах України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають в процесі забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України.

Предметом дослідження є аналіз адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України, а також шляхи його удосконалення.

Ступінь наукової розробленості. Проблему адміністративно-правового регулювання гендерної рівності у Збройних Силах України аналізували та вивчали в своїх дослідженнях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: М. Боровцова, Н. Вавілова, Є. Вознюк, І. Дятлова, Т. Ганзицька, І. Грицай, Н. Грицяк, Н. Камінська, В. Кротікова, Л. Леонтьєва, М. Майор, В. Малюга, Ю. Пансевич, Д. Пашко, Н. Романова, В. Топальська, В. Черняхівська, О. Цимбал та ін..

Нормативно-правовою базою дослідження є чинне законодавство України та міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною.

Методи дослідження. Методологічною основою магістерської роботи

стали як загальнонаукові, так і спеціальнонаукові методи, застосування яких зумовлене комплексним характером об'єкта і предмета дослідження і потребою використання теоретичних знань у відповідних галузях знань: філософських, юридичних, соціологічних, історичних, політологічних науках. Зокрема були використані наступні методи: загально-філософський (форма та зміст, ціле і частина, структура та елемент), загальнонауковий (історичний метод, аналіз, синтез) та спеціальнонаукові методи, що включають порівняльно-правовий та формально-юридичний підходи.

За допомогою історико-правового методу досліджено процес становлення та розвитку гендерної рівності в Україні (підрозділ 1.1). Формально-юридичний метод застосований при здійсненні класифікації нормативних актів, які становлять правову основу гендерної рівності в Збройних Силах України (підрозділ 1.3). Структурно-логічний та порівняльно-правовий методи використано для дослідження гендерної рівності в Збройних Силах України (підрозділ 2.1, 3.1), а також для характеристики правового становища та повноважень органів і посадових осіб, які забезпечують реалізацію гендерної рівності в Збройних Силах України (підрозділи 2.2-2.3).

Метод системного аналізу був використаний при характеристиці основних напрямів удосконалення забезпечення гендерної рівності в Збройних Силах України (розділ III).

Апробація роботи. Окремі результати дослідження були апробовані на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Становлення та розвиток правової держави: проблеми теорії та практики» (м. Миколаїв, 2020). Деякі основні положення та результати дослідження було опубліковано у співавторстві у фаховому виданні – «Наукові записки ЦДПУ імені В.Винниченка. Серія: Право. Випуск 8, 2020».

Наукова новизна роботи полягає у дослідженні організаційно-правових засад забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України та міжнародних стандартів забезпечення гендерної рівності у секторі оборони з метою знаходження перспектив їх імплементації у національне законодавство.

Практична значущість роботи полягає у застосуванні дослідження чи окремих його результатів для подолання прогалин чинного законодавства в частині забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України, а також у практичному застосуванні деяких положень роботи щодо подолання дискримінації за ознакою статі у сфері безпеки і оборони.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел на 12 сторінках, які містять 110 найменувань. Загальний обсяг роботи – 96 сторінок.

РОЗДІЛ 1. Теоретико-правові аспекти забезпечення гендерної рівності під час проходження служби у Збройних Силах України

1.1. Історико-правові аспекти становлення гендерної рівності у Збройних Силах України

Гендерна рівність в сучасних умовах є одним з найактуальніших питань розвитку українського суспільства на шляху до західноєвропейських стандартів забезпечення прав і свобод людини. Актуалізація питання про подолання гендерного дисбалансу щодо участі жінок у таких сферах як державне управління, правоохоронна діяльність є предметом дискусій у суспільстві фактично весь період незалежності України. В той же час проблематика гендерної рівності під час проходження служби у Збройних Силах України найбільш гостро постала тільки після подій 2014 року, пов'язаних з агресією Російської Федерації. Зміни у національній системі права щодо гендерних питань зайвий раз актуалізують обрану проблематику.

Рівність усіх перед законом, рівність прав та свобод, право на самореалізацію гарантується згідно будь-якої конституції цивілізованої та демократичної держави. Однак, часто для реального досягнення такої мети держави прибігають до додаткових заходів, врегулювання шляхом внесення змін або прийняття нових нормативно-правових актів, які сприяли б забезпеченню гендерної рівності.

Україна прагне якнайширше долучитися до загальноєвропейських процесів трансформації суспільства. Свідченням цьому є визнання на загальнодержавному рівні європейських цінностей. А згідно Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки «досягнення гендерної рівності є однією з найбільш актуальних проблем сучасності та розглядається як центральна у справі захисту прав людини, функціонування демократії, утвердження верховенства права та економічного зростання і сталого розвитку [93].

Історично склалося, що армія, військові формування, збройні Сили сприймаються у суспільстві як одна із найбільш консервативних сфер. Так, у світовій практиці (за виключенням деяких держав на кшталт Ізраїлю), служба в військових формуваннях переважно асоціюється із «чоловічою професією». Поліпшити ситуацію із рівністю чоловіків та жінок в питаннях проходження служби у військових формуваннях зможе оновлена правова база, норми якої ґрунтувалися б на передових ідеях щодо принципів гендерної рівності.

Перед тим, як розглядати питання адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у військових формуваннях, історії становлення законодавства щодо гендерної рівності, появи та розвитку ідей гендерної рівності загалом у світі та Україні, вбачаємо за потрібне висвітлити такі поняття, як гендер, гендерна рівність, гендерна історія, гендерні дослідження, дискримінація тощо.

У Філософському енциклопедичному словнику «гендер» вказується як поняття для визначення соціокультурної форми існування статей, а поняття чоловік та жінка використовується не як біологічні істоти чи природні визначення, а як соціокультурний феномен. Тобто, термін «стать» використовується здебільшого якраз для позначення біологічної приналежності, зовнішні ознаки людини, психофізіологічні особливості, а в протизагугу гендер позначає соціальні, культурні та сформовані історично особливості [99, с. 111]. До-речі, тут згадується праця С. де Бовуара «Друга стать», де поняття гендеру використовується в якості акцентування уваги на соціальну дискримінацію жінки й спростування образу жінки як істоти, що не підпадає під загальні соціокультурні зразки у вигляді так званих патріархальних стереотипів.

М. Боровцова визначає чотири основні підходи до тлумачення гендеру – це соціальний феномен, що постає дійсністю між статевих стосунків, яка у свою чергу виражається у, з точки зору нашого дослідження в першу чергу, правових, міжособистісних, соціально-культурних, політичних відносинах; культурний феномен як уявне, символічне уявлення про дійсність між статевих

стосунків, виражене у ЗМІ, фільмах тощо; когнітивний феномен (те, що мислиться про жінок та чоловіків й те, відносно чого мислиться про себе як про чоловіка чи жінку); у вигляді особистісного дискурсу, що виступає як засіб ідентифікації статі [3, с. 6–7]. В підсумку, дослідниця визначає, що «...гендер – це цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим смислом жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду» [3, с. 10].

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV відсутнє саме поняття «гендер», проте наводиться визначення гендерної рівності – 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» [61]. Варто зауважити, що в 19 абзаці цієї ж статті встановлюється визначення важливої процедури «гендерно-правова експертиза», що постає як аналіз наявної нормативно-правової бази (чинної), а також проектів нормативно-правових актів задля надання висновків щодо їх відповідності такого важливого принципу, як забезпечення рівних прав, а головне, можливостей, для жінок та чоловіків [61].

У 2020 році на підзаконному рівні визначено поняття «гендер» як соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків [69].

Якщо говорити про особливості формування законодавства про гендерну рівність в Україні, перед цим також слушно розкрити історичні причини появи такої нерівності, а також періоди боротьби жінок за свої права (оскільки саме жіноцтво тривалий час було позбавлено значного обсягу політичних, економічних прав тощо).

У додержавний період існування людських спільнот, початково домінував матріархальний уклад. В первісних общинах від палеоліту до неоліту саме жінки займали високе місце в суспільстві, саме за жіночою лінією вівся

рід, на чолі якого стояла старша жінка [46]. Однак, зміни у суспільному розвитку людства стимулює становлення патріархату і статус жінки різко змінюється. Жінка здебільшого не мала жодних прав, її представляв усюди чоловік. В стародавніх суспільствах здебільшого лише чоловіки мали право розірвання шлюбів, свідчити в суді, займатись господарською діяльністю, брати участь у політичному житті. В стародавніх Афінах повноправними громадянами вважалися лише чоловіки. Навпаки, у тогочасній Спарті, слід зауважити, до жінки було високе, навіть сакралізоване ставлення. Кардинальні, революційні зміни в питаннях рівних прав усіх громадян, які були законодавчо затверджені, відбулись із появою на світовій арені Сполучених Штатів Америки та як результат буржуазних революцій в країнах Європи (XVII – XVIII ст.).

Науковці Н. Камінська, Д. Пашко, Н. Романова акцентували увагу на фундаментальних факторах, внаслідок яких у світі виникла гендерна нерівність. Серед таких причин вказуються релігійний фактор, стереотипи в суспільстві, гендерні установки [28, с. 32]. Слід зауважити, що навіть сьогодні в деяких мусульманських країнах існують обмеження щодо прав жінок, які з точки зору європейської сучасної традиції виглядають як такі, що суттєво обмежують права жінок (мова не йде навіть про дисбаланс у питаннях гендерної рівності). Жінки тут іноді не мають прав від фундаментального права голосу до буденного – керування автомобільним транспортним засобом.

Вище вказані автори наголошують, що в релігійних трактатах «жінка» постає скоріше не як стать, а як місце у суспільстві (другорядне) [28, с. 33]. Натомість, гендерні стереотипи проявляються у вигляді певних усталених уявлень про моделі поведінки, які повинні бути притаманні статям [28, с. 37–38].

Виходячи з наведених тез, можна зробити висновки про явну нерівність у ставленні релігій, релігійних трактатів до становища, статусу жінки та чоловіка.

Наступною причиною нерівності постають стереотипи та гендерні установки або уявлення. Як правило вони мають історично обумовлений

характер, містяться переважно у таких різновидах соціальних норм, як нормах моралі, звичаєвому праві, відрізняються значною стійкістю, переходять з покоління до покоління.

У світовій практиці гендерна проблематика стала активно підійматись лише з 70-х років XX століття (та сама гендерна історія тощо). Багато в чому ідеї гендерної рівності стали просуватись найбільш інтенсивно та радикально так званим феміністичним рухом. Виникли ідеї поділу етапів руху жінок за свої права, й на Заході прийнято виділяти три хвилі такого явища [18, с. 142].

Перший етап пов'язують із рухом суфражисток. Жіночий організований рух почав набувати Силу всередині XIX століття у Європі. Цікаво, що ідеологія формувалась під впливом роботи англійського філософа Д. Мілля «підкорення жінки» (її ще називають «Біблією фемінізму»). В праці традиційні усталені норми суспільства що врегульовували питання роботи та сім'ї визнавались такими, що пригнічують жінку. Рух жінок спирався на доктрину рівних прав та можливостей усіх громадян не залежно ні від раси, віросповідання, а що головне, статі. Основним завданням поставало досягнення рівноправності жінок із чоловіками у всіх сферах життя суспільства (політика, професія, сімейні відносини тощо). Однак найбільш Сильно лунав заклик до надання жінкам виборчого права. Такий рух за виборчі права у Великобританії отримав назву суфражизма (suffrage – виборче право). Й такий термін отримав загальну назву для усього руху й першого періоду боротьби за гендерну рівність саме завдяки британським феміністкам [4, с. 24–25]. Друга хвиля почалась в 1960-х роках й стосувалась широкого кола проблематики – оплата праці, соціальна підтримка держави тощо, жінки виступали за правову та соціальну рівність в цілому. Третя хвиля почалась у 1990-х роках [18, с. 142–143].

Гендерна історія вважається частиною відносно нового міждисциплінарного наукового напрямку – гендерних досліджень, й яка сформувалась у 80-х роках минулого століття. Здебільшого вона вивчає яким чином певні історичні події та процеси впливали окремо на чоловіків та жінок. Окрім того, така історія досліджує норми, стереотипи та ідентичності, а також

інститути соціального контролю, що регулюють нерівний розподіл благ, влади на рівні суспільства, соціальної групи тощо [12, с. 16]. Ута Ферверт визначає гендерну історію як історію дослідження ставлення тогочасного суспільства певного періоду, а також чоловіків та жінок, до диференціації статей, як вони сприймали та характеризували таку диференціацію [12, с. 32]. Натомість дослідниця з Болгарії Л. Йорданова вказує, що: «Гендерна історія — це не історія чоловіків і жінок чи їхніх взаємин, а історія констеляцій тих атрибутів (суттєвих ознак), які асоціюються як дві природні форми буття людських істот» [109, с. 474].

У свою чергу гендерні дослідження виступають напрямком наукових досліджень у царинах соціології, історії, психології, педагогіки, права, економіки та ін., де в основу покладено принцип відмінності між чоловіком та жінкою. Поява досліджень з гендерної проблематики пов'язується із змінами у поглядах суспільства на роль та місце жінки в суспільному, державному житті в останній чверті XX століття. В сучасних умовах переважно об'єктами досліджень постають жінки та відповідно соціальні відносини між обома статями [15].

Якщо говорити про історію становлення гендерного законодавства в Україні, їх передумови, слід зауважити, що протягом століть на наших землях формувалось особливе ставлення до ролі та місці у суспільстві жінок (у питаннях гендерної рівності ми підкреслюємо становище саме жінки, оскільки тривалий час у патріархальному стереотипному суспільстві процес боротьби за гендерну рівність пов'язаний саме із питаннями прав жіноцтва).

Місце жінки в суспільстві, рівень її впливу на політичне, економічне життя в різних державних системах на теренах сучасної України суттєво відрізнялись. Дослідники використовують різні підходи щодо періодизації. Візьмемо, наприклад, періодизацію згідно державно-правових систем на території України, запропонований В. Ухачем:

1. Період стародавньої історії держави та права (серед. I тис. до н. е. - серед. I тис н. е). Це період Скіфської держави та Грецьких міст-держав;

2. Київська Русь та Галицько-Волинське князівство (VI - серед. XIV ст.);
3. Литовсько-русько-польська держава і право (др. пол. XIV - серед. XVII ст.), куди входять Литовсько-Руська держава і право, державність та право на українських землях у складі Королівства Польського та Речі Посполитої (1349 - 1659 рр.; 1569 - 1648 рр.).
4. Козацько-Гетьманська держава і право (серед. XVII – кін. XVIII ст.). До цього періоду відносяться Запорізька Січ та Гетьманщина.
5. Період перебування українських земель у складі Російської та Австро-Угорської імперії XVIII - поч. XX ст.;
6. Період відродження Української національної держави і права (1917–1921 рр.):
7. Період радянської України (1917–1991 рр.);
8. Спроби відродження національної держави і права на західноукраїнських землях в контексті національно-визвольного руху 30 - 50 років XX ст.:
- 8.1. Незалежна Карпатська Україна (15 березня 1939 р.);
- 8.2. Державотворча діяльність ОУН, УПА, УГВР.
9. Розбудова та розвиток сучасної Української держави і права (1991 – до сьогодні) [98, с. 14–16].

Схожу періодизацію запропонував В. Іванов:

1. Початок державно-правового розвитку на теренах України (середина I тис. до н. е. – середина I тис. н. е.).
2. Період давньоруської держави й права (VI – середина XIV ст.).
3. Литовсько-руська держава і право (друга половина XIV – середина XVI ст.).
4. Козацька держава і право.
5. Суспільно-політичний устрій і правове становище українських земель визначалися їхнім входженням до складу Російської й Австро-Угорської

імперій і поширенням на них дії російського та австрійського права (XVIII – початок XX ст.);

6. Період відродження української національної держави і права (1917–1921 рр.);

7. Період становлення і розвитку України як радянської республіки, а з 1922 р. як союзної радянської республіки у складі СРСР (1917–1991 рр.);

8. Період розбудови та розвитку сучасної Української держави і права, який розпочався з прийняттям Декларації про державний суверенітет України 16 липня 1990 р., Акта проголошення незалежності України 24 серпня 1991 р [21, с. 20–21].

Дослідниця В. Черняхівська запропонувала такі етапи розвитку історії вітчизняної гендерної рівності:

1. Ранньофеодальний період;
2. Станово-представницький;
3. Імперський;
4. Національно-республіканський;
5. Радянський;
6. Сучасний етап незалежної України [104].

Використовуючи формаційний підхід, В. Черняхівська простежує окремі періоди через призму організації та здійснення державної влади від ранньофеодального до республіканського способів здійснення державної влади. Хоч запропонована періодизація і не позбавлена окремих недоліків, застосування цього підходу сприятиме розумінню ролі держави у рамках нашої проблематики.

Якщо аналізувати правовий статус й становище в суспільстві жінки в різні періоди, слід зазначити, В. Черняхівська наголошує, як й інші дослідники, на досить високому статусі жінки в часи Київської Русі в цивільно-правових відносинах у порівнянні із статусом в Римі або германських суспільствах [104]. Т. Ганзицька вказує, що не дивлячись на панування християнства у Європі, статус жінки в Київській Русі відрізнявся в співставленні з іншими

середньовічними державами християнської цивілізації [8, с. 6]. На Русі жінка поставала рівноправним суб'єктом приватних та публічних суспільних відносин [8, с. 6]. М. Голубець взагалі стверджував, що українська жінка (особливо, за твердженням О. Цимбала, це спостерігалось у ранніх дослідженнях автора як лейтмотив) ніколи в українському суспільстві не мала потреби боротися за рівноправ'я, оскільки завжди мала високий статус й не зазначала пригнічення. Як приклад, він наводив постаті княгині Ольги та інших відомих жінок [107, с. 365]. Загалом, у давньоруському праві жінка мала право вибору нареченого, право на відмову від небажаного нареченого, статус рівноправний при укладенні шлюбної угоди, що згодом у XVI столітті трансформувалось у право на долю в спадщині. Жінки мали право ініціативи на розлучення. В Галицько-Волинському князівстві в цілому зберігалась цивілізаційна традиція Київської Русі не лише з питань державного управління тощо, але й в питаннях високого соціального статусу жінки.

Наступний етап, як зазначає В. Черняхівська, себто з середини XIV, ознаменувався значними змінами в державно-політичному й культурному житті. Наші землі опинились у складі Литовської та Польської державностей. За Литовської доби існує значна кількість різноманітних грамот та привілеїв, в яких містились норми, які підтверджували деякі права жінок у цивільних питаннях [103с. 138]. В Литовському Статуті 1529 року артикулі 1 Розділу II вказувалась досить важлива норма про військові повинності, які в тому числі в деяких випадках покладалась й на жінок (на той час така норма вкрай рідкісною була): «Постановляємо зі згоди усіх наших рад та усіх підданих, що кожен князь і пан, і дворянин, і вдова, а також кожен сирота, досягши він повноліття чи ні, і будь-яка інша людина, що досягла повноліття та яка володіє земською маєтністю, коли виникне потреба, зобов'язаний з нами й нашими нащадками або при наших гетьманах нести військову службу й споряджати на військову службу стільки людей, скільки в той час буде визнано потрібним по земському устанавленню...» [92, с. 68]. Однак тут на вдову покладалась

обов'язок замість померлого чоловіка-феодала організувати під багнета Великого князя необхідну кількість воїнів.

В часи існування Запорізької Січі та козацької державності статус жінки залишався високим. Вони володіли нарівні із чоловіками правом чинити правочини (купівлю та продаж рухомого й нерухомого майна), самостійно укладали угоди, були наділені процесуальними правами у судочинстві. За часів Гетьманської держави жінки козацької старшини мали змогу безпосередньо (не через чоловіків-старшин або шляхтичів українських) втручатись у вирішення політичних або військових справ, що в Європі, а тим паче у Московії було нонсенсом [103, с. 143].

Однак, вже у XVIII ст. разом із поступовим згортанням імперською російською владою прогресивних республіканських автономістських норм козацької держави, змінювався й статус жінки в суспільстві. До 1917 року в правовому полі статус жінки на українських землях цілковито залежав від загальноімперських тенденцій у законодавстві та ідеологічній площини тогочасного суспільства.

Фундаментальні зміни відбулись, як вже згадувалося, саме за часів падіння імперії та початком українського національного державотворення. В Конституції УНР доби Центральної Ради вказувалось рівноправ'я чоловіків та жінок.

29 квітня 1919 року була прийнята (хоч і в останній день існування УНР доби Центральної Ради) Конституція Української Народної Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР) [41]. Фундаментальне значення мають тут дві статті II Розділу, а саме стаття 11: «Актова, громадянська і політична правомочність громадянина УНР починається з 20 літ. Ніякої різниці в правах і обов'язках між чоловіком і жінкою право УНР не знає» [41]; стаття 12: «Громадяни в УНР рівні в своїх громадянських і політичних правах. Уродження, віра, національність, освіта, майно, оподаткування не дають ніяких привілеїв в них. Ніякі титули в актах і діловодстві УНР вживатися не можуть» [41]. Вперше за всю історію на українських землях була проголошена рівність

усіх громадян, а також, на важливості чого наголошуємо, саме акцентовано увагу на рівноправ'ї чоловіків та жінок.

Однак, вже у нормативно-правових актах Української держави П. Скоропадського вже подібні норми були відсутніми, однак усе одно статус жінки суттєво змінився на краще. В ЗУНР у конституційному акті про державну самостійність від 13 листопада 1918, в IV артикулі зазначалось, що владу творить увесь народ, а виборчі права мають і жінки і чоловіки [104].

Ситуація із статусом жінки, гендерною рівністю в радянській Україні була неоднозначною. Згадувана В. Черняхівська називає прогресивними нововведення, зазначені у нормативних актах радянської доби, наголошує на статтю 122 Конституції СРСР 1937 року, де вказувалось рівноправ'я радянської жінки із чоловіком у всіх сферах життя (державного, господарського, культурного, суспільно-політичного). Зазначає вона й на аналогічний зміст Конституції УРСР 1937 року, де в тому числі передбачалось надання жінкам рівних прав на працю, відпочинок, освіту тощо [103с. 153–154]. Однак є декілька зауважень щодо прогресивності норм. В цілому, будь-які права радянських громадян залишались на папері. У сталінський період жінки та чоловіки зрівнювались лише у можливостях бути «розкулаченими», розстріляними або закатованими у таборах, перед репресивною машиною були дійсно рівними. Звісно, ситуація кардинально змінилася після 1950-х років, однак із питаннями про права громадян за часів радянської окупації необхідно бути досить обережними, враховуючи ідеологічні аспекти.

Звісно, після здобуття незалежності питання гендерної рівності отримало значний поштовх до розвитку, оскільки Україна взяла курс на інтеграцію до цивілізованого демократичного світу, де якраз рух задля досягнення гендерної рівності у всіх сферах життя та відповідне правове врегулювання набирав Сили. Н. Грицяк зауважує, що особливостями формування гендерної політики в Україні є, той факт, що вона ґрунтується на міжнародних документах, які Україна ратифікувала (значну частину серед вказаних вже у дослідженні нормативно-правових актів щодо суто жіноцтва або загальних прав), а також

тим, що вона регулюється й національними нормативно-правовими актами щодо рівноправ'я [17, с. 2]. Э. Вознюк називає основною проблемою гендерної політики в Україні декларативний характер гендерної рівності, що здебільшого права жінок мають формальний характер, а подекуди в питаннях працевлаштування тощо ситуація протилежна й суперечить нормам, які зазначені в нормативно-правових актах (нажаль, таку характеристику ситуації можна надати й безкоштовному медичному забезпеченню та іншим нормам) [7, с. 155].

На нашу думку, дослідження історико-правових аспектів гендерної рівності має реалізовуватися як комплексна праця, нажаль, межі нашої роботи не дають в повному обсязі проаналізувати всі історичні періоди.

Серед міжнародних нормативно-правових актів, які взяті за основу під час розробки вітчизняного гендерного законодавства, М. Майор виокремлює: «Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок (1967 р.), Конвенція про боротьбу з торгівлею людьми та з експлуатацією проституції третіми особами (1949 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Пекінська декларація (1995 р.)» [45, с. 130].

Національне ж законодавство, звісно, представлено Конституцією України, Кодексом законів про працю, Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», постановами Кабінету Міністрів України (наприклад, «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року») [44, с. 27]. Серед інших Законів слід зазначити Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації», Закон України «Про державну службу» (від 10 грудня 2015 року № 889-VIII); Закон України «Про внесення змін до Кримінального та

Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» (від 06 грудня 2017 року № 2227-VIII), Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 року № 2229-VIII [47]. Особливо важливою та знаковою подією в історії становлення гендерного законодавства України в контексті нашого дослідження постає прийняття у 2018 році 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» [57], про який ми більш детально зупинимось в наступних підрозділах магістерського дослідження.

Загалом, усе національне законодавство, що стосувалось гендерних питань, спирається на загальноприйняті міжнародні норми, які склались протягом XX століття. Серед них можна виокремити увесь спектр міжнародних конвенцій з прав людини [49, с. 81]:

- Статут ООН 1945 р.[91];
- Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. Стаття 2: [25].
- Конвенція про захист прав людини і основних свобод, 4 листопада 1950 року [35].
- Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 року[34].
- 1960 року була прийнята Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти [33].

До другої групи міжнародних актів можна віднести міжнародні документи, які присвячені саме правам жінок:

- Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [38].
- Конвенція про політичні права жінок 1952 року [37].

- Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) N 103 [36].
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року [32].
- Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок 1981 року [39].

Третю групу міжнародних документів складають конвенції, які сприяють гендерній рівності як напряду. Серед таких можна виділити Конвенцію про права дитини 1989 року, Конвенція про права людини та біомедицини 1997 року тощо [49, с. 82].

Отже, існують різні підходи щодо визначення термінів «гендер», «гендерна рівність» та ін. В українських нормативно-правових актах визначається дефініція саме «гендерна рівність». Активні дослідження із проблематики гендерної рівності у різних сферах наукових досліджень розпочались із другої половини ХХ ст., однак рухи за рівні права чоловіків та жінок розпочались набагато раніше. В Україні історично склалась традиція, коли жінка займала досить високий статус в сім'ї, суспільстві, вони відігравали активну роль у господарюванні тощо. В світі існує цілий ряд різноманітних актів, які визначають рівноправність жінок і чоловіків, а українське законодавство спирається на цей міжнародний досвід.

1.2. Сутність та особливості гендерної рівності у Збройних Силах України як об'єкта адміністративно-правового регулювання

Проблематика адміністративно-правового регулювання гендерної рівності в Збройних Силах України (далі – ЗСУ) розкривається переважно через аспекти, що пов'язані із специфікою під час проходження військової служби жінкою, оскільки переважну більшість військовослужбовців складають чоловіки.

У більшості випадків тему гендерної рівності в ЗСУ або підіймають українські дослідниці, або жінки-військовослужбовці. Проблематика гендерної рівності в ЗСУ висвітлюється у різноманітних наукових працях, підручниках та посібниках, на тезах конференції, існує ряд важливих звітів тощо, урядових інстанцій або міжнародних організацій, які займаються питаннями моніторингу дотримання прав людини, в тому числі і у сфері гендерної рівності.

Науковці розкривають питання рівності через аналіз чинного законодавства, стереотипних аспектів ставлення до служби в армії, характеризування ролі та місця жінки в ЗСУ. Так, однією з важливих тем постає служба жінок в ООС/АТО (в даному контексті також автори торкаються й питань проблем, з якими жінка зіштовхується під час служби в ЗСУ).

Протягом останніх років відбулась суттєва активізація наукових досліджень, й це пов'язано із рядом факторів: Україна рішуче взяла курс (не лише формальний) на розбудову ЗСУ за стандартами НАТО, де гендерному питанню приділено значну увагу, що викликало підвищений інтерес до проблематики, а також із подіями на Сході України та відсічі російським окупантам, оскільки жінки пліч о пліч із чоловіками стали боронити незалежність та суверенітет України.

Вчений І. Грицай в III розділі своєї монографії, яка побачила світ в 2018 році, розглядає принципи реалізації гендерної рівності у Збройних Силах [16]. До-речі, він здійснює аналіз наявного зарубіжного та вітчизняного доробку з проблем гендерної рівності в армії: «Найбільш відомими зарубіжними фахівцями в галузі дослідження процесу інтеграції жінок до армії вважаються вчені: М. Бінкін, А. Давін, Р. Егнел, С. Єнлоу, Є. Джексон, Д. Мітчел, А. Мулрайн, В. Нільсен, Д. Паркер, М. Растан та ін. Однак аналіз та вивчення динаміки забезпечення гендерної рівності у лавах української армії ... є питаннями, що не отримали належного місця у наукових роботах вітчизняних вчених.» [16, с. 264–265]. Хоч автор у подальшому виокремлює групу вітчизняних вчених, що аналізували окремі напрямки нашої проблематики. У вказаній монографії використано напрацювання таких фахівців як Л. Батракова,

З. Вашуріна, , Н. Дубчак, Г. Гриценко, О. Дяченко, А. Квіт, В. Кротиков, І. Моднікова, О. Олійник, Е. Понуждаєв, С. Риков, Ю. Савченко, О. Сенявська, та ін.

Серед наукової літератури останніх років необхідно виділити дослідження авторського колективу за загальною редакцією Б. Андресюка, які підготували важливий навчально-методичний посібник в рамках «Програми рівних можливостей та прав жінок в Україні», де вони одні з перших системно підняли багато питань щодо сутності, змісту, особливостей та проблем впровадження практики гендерної рівності у ЗСУ. Колектив розробив окрім того ряд рекомендацій для подальшого розвитку ЗСУ в питання реалізації гендерних підходів [1].

У посібнику підіймаються питання етимології терміну «гендер» [1, с. 12–14], тут розкриваються методологічні аспекти дослідження сутності змісту гендерної політики в армії (усвідомлення командирами усіх рівнів, що гендерна модернізація армії є об'єктивним процесом, що викликаний рядом факторів, необхідність встановлення стану соціально-демографічної ситуації та впливу даного фактору на боєздатність ЗСУ, і в цьому контексті роль та вплив потенціалу жінок в питаннях посилення обороноздатності держави, усвідомлення значущості реалізації принципу гендерної рівності як можливість самореалізації українського жіноцтва, створення дієвого механізму забезпечення гендерної рівності під час служби в ЗСУ, визнання фактору, що кадрова та гуманітарна політика в ЗСУ не є гендерно-нейтральною та ін. [1, с. 15-16]. Автори розкривають проблему змісту проявів гендерної дискримінації у ЗСУ (серед них виділяються сексуальні домагання та сексуальне насилля над жінками-військовослужбовцями ЗСУ, професійна сегрегація тощо) [с. 28–29]. Разом з тим, автори вказують на визначення гендерної перспективи органами військового управління як елемент досягнення гендерної рівності [1, с. 30–33].

Вчений В. Кротиков розглядає проблематику гендерної рівності в ЗСУ в контексті гендерної політики України. Автор розкриває зміст такої політики в армії – це складова загальної гендерної політики держави, яка уособлюється в

діяльності органів військового управління з регулювання процесів розвитку взаємодії жінок- та чоловіків-військовослужбовців, сприяння покращенню їх соціального статусу з врахуванням специфіки традицій та стереотипів, які склались у ЗСУ [43, с. 317]. Така політика держави не повинна обмежуватися створенням умов для затребуваності жінок-військовослужбовців, легітимізації статусу, важливим фактором постає ліквідація гендерного дисбалансу в армії, передбачення рівних можливостей та прав у війську незалежно від статі [43, с.318]. В. Кротіков вважає, що: «Метою гендерної політики у Збройних Силах України є забезпечення ефективного впровадження гендерного підходу у життєдіяльність війська для створення гарантій рівних прав та можливостей особистості незалежно від її статі» [43, с. 318].

В контексті виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН в 2014 році був підготовлений огляд реалізації в Україні гендерної політики у різних сферах життєдіяльності українського суспільства. В дослідженні висвітлюється динаміка розвитку ситуації із гендерною рівністю в Україні з 1995 року. В контексті нашого дослідження важливим постає другий розділ, де міститься інформація про участь українських жінок у Збройних Силах[11, с. 31]. Тут розкриваються законодавча діяльність України, наводяться статистичні матеріали. В дослідженні акцентується увага на існування протягом 1995–2014 років двох протилежних тенденцій щодо участі жінок у ЗСУ. З позитивних моментів наголошується на зростання чисельності жінок у ЗСУ, однак з іншого боку це пов'язується скоріше із небажанням чоловіків займати деякі посади. До речі, наголошується, що наказ Міністерства оборони «Про затвердження Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, які підлягають заміні, Переліку рівнів військової освіти осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу Збройних Сил України, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути

присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу» сприяв збільшенню кількості жінок в армії [11, с. 31–32].

Науковець Н. Клименко у своїй праці 2014 року розглядає здебільшого проблеми, з якими зіштовхуються жінки у Збройних Силах України, вказує на нормативно-правові акти, спрямовані на врегулювання гендерних питань у війську, наводить статистичну інформацію, наприклад, щодо мотивації жінок-курсантів у відомчих закладах вищої освіти тощо [29].

Вчена Н. Вавілова визначає гендерний підхід у ЗСУ як цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність очільників Генерального штабу та Міністерства оборони, інших органів військового управління, яка передбачає реформування армії за сучасними стандартами (гендерно-чутлива організаційна структура, комфортне з точки зору гендерної рівності середовище) [5, с. 140]. Дослідниця аналізує наявну нормативно-правову базу (станом на 2016 рік) з питань гендерної рівності. Вона зазначає, що одним з основоположних індикаторів реалізації гендерної політики є зростання чисельності жінок-офіцерів у ЗСУ.

Крім того, Н. Вавілова аналізує сучасні тенденції реалізації гендерної рівності у ЗСУ у вигляді опанування нетипових раніше жінками бойових спеціальностей: льотчик, штурман, моряк, десантник тощо. Вказує й на заборону призначати жінок на посади, де необхідно мати контакт з вибуховими речовинами, радіаційним озброєнням тощо [5, с. 141]. Правові норми з гендерної рівності та механізми їх реалізації можуть стати неефективними внаслідок особистої позиції командирів та інших офіцерів та звичайних солдат, оскільки стереотипи важко подолати впровадженням нових норм та правил поведінки, що нав'язуються «згори». Тому задля дієвості гендерних норм в армії, на думку Н. Вавілової, необхідно вдосконалювати законодавство поступово, а також використовувати комплексний підхід, який включає навчальний та інформаційно-пропагандистський компоненти серед військовослужбовців [с. 141–142]. Таким чином, дослідниця також наводить механізми реалізації принципу гендерної рівності у війську.

В 2016 році вітчизняній науці було представлено соціологічне дослідження, присвячене участі жінок у збройному конфлікті на Сході України. В I Розділі міститься інформація про міжнародні зобов'язання України та національне законодавства з питань забезпечення гендерної рівності. Другий розділ присвячено висвітленню міжнародного досвіду впровадження гендерної рівності в армії, наводиться статистична інформація про чисельність жінок у війську, рід їх діяльності. Окрім того, розкривається зміст гендерної політики в Збройних Силах України [48].

У зазначеному соціопитуванні «Невидимий батальйон: участь жінок у військових діях в АТО» було виявлено основну проблематику: жінки фактично не допускаються до прийняття рішень у Збройних Силах України. «Чимало з них не є офіційно оформленими і фактично не мають можливості отримувати оплату за свою працю, а надалі не матимуть державних пільг, статусу учасниці бойових дій і всього, що з цього буде виходити. Інша проблема стосується того, що деякі жінки, які оформлені, вони є оформленими не на ті посади, які фактично займають. Тобто їх обмежують, пояснюючи, що в штатних розписах немає цих посад для жінок. Окремі питання, які не обговорюються державою – це питання побутові: брак спеціалізованого медичного обслуговування для жінок, відповідних розмірів форми і взуття, незадовільні умови проживання. Фактично інфраструктура Збройних Сил України облаштована під потреби чоловіків і виключає із армії жінок із їхніми специфічними потребами» [48].

Науковець І. Заворотько у 2017 році окреслила ряд проблем щодо гендерної рівності не лише у ЗСУ, але в цілому в секторі безпеки і оборони України. Вона висвітлює актуальні проблеми кадрового забезпечення (призначення на посади, звільнення тощо). Дослідниця аналізує ряд НПА, які порушують права жінок з цього питання. Акцентує увагу на відмінності порядку виконання покарань щодо жінок- та чоловіків-військовослужбовців. І. Заворотько наголошує, що дискримінаційні норми існували й під час повсякденного виконання обов'язків військовослужбовця. Аналізує вона також

й проблеми соціальних гарантій та пільг, які надаються жінкам і чоловікам, й можливості їх реалізації [24].

Вчена І. Дятлова у своєму дослідженні про сучасні реалії гендерної політики у ЗСУ аналізує чинну нормативно-правову базу з відповідних питань. Вона вказує, що забезпечення рівності у ЗСУ є важливим аспектом дотримання принципу рівності, реалізації рівних прав, обов'язків та відповідальності в армії жінок та чоловіків [22, с. 133–134]. Вона виділяє сучасні гендерні проблеми у ЗСУ: реалізація права жінок порушуються в питаннях прийняття на службу, обмеженого переліку посад тощо. Автор звертає увагу на дискримінацію в питаннях переміщення по службі (наголошує, що деякі норми порушують принцип гендерної рівності) й наводить важливий нюанс порушення прав чоловіків: «У Збройних Силах України військовослужбовці-жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання обов'язків за займаною посадою шляхом подання ними відповідного клопотання, призначаються на рівнозначні посади з більш легкими умовами служби (з меншим обсягом), а у разі відсутності рівнозначних – на нижчі посади. Такі норми стосуються виключно жінок та обмежують права військовослужбовців-чоловіків, які мають дітей віком до трьох років, при цьому зменшуючи їхню можливість брати участь у вихованні дитини» [22, с. 136].

Отже, сутність та особливості реалізації гендерної рівності у ЗСУ стає предметом дослідження цілої низки науковців. Втім єдиного висновку дійти наразі досить складно, оскільки адміністративно-правове регулювання визначеної сфери стало частиною правової системи тільки в останні роки. Формулювання чіткого розуміння особливостей правового регулювання у питанні забезпечення гендерної рівності в Україні – питання, що стоїть як перед юридичною наукою, так і перед законодавцем.

Висновки до Розділу 1

Таким чином, провівши аналіз історико-правових та загальнотеоретичних аспектів нашої проблематики, можемо дійти окремих висновків, що проблематика гендерної рівності у світі має тривалу історію, існують різні

підходи до визначення періодизації рухів жінок за рівноправ'я, однак в цілому можна зауважити, що активне дослідження такої проблематики відбулося в 1970-х роках. Разом із тим, в передових державах світу жінки організовують рухи за досягнення реальної гендерної рівності. В цілому, вже починаючи із Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року починається на міжнародній арені відлік розробки та впровадження нормативно-правових актів, які проголошували рівність незалежно від статі, заборону дискримінації за статевими ознаками, значна частина міжнародних документів ООН та інших міждержавних міжнародних організацій, які спрямовані суто на забезпечення рівних прав жінок з чоловіками. На них базувалось національне (в тому числі й сучасне українське) законодавство багатьох держав.

Протягом різних періодів історії України, державних та цивілізаційних систем, які на наших теренах поширювали свою владу, статус жінок суттєво відрізнявся. В українських державних системах, українській культурі, побуті статус жінки відрізнявся від інших європейських суспільств, і був досить високим. Жінки мали нормативно-правове підтвердження своїх прав, часто мали змогу безпосередньо впливати на політичне життя, не вважалось дивним активна участь (особливо жінок шляхетського походження) у суспільно-політичному та господарсько-економічному житті.

У сучасному періоді розвитку державності Україна взяла шлях на Євроінтеграцію, яка передбачає високі стандарти гендерної рівності, тому протягом багатьох років наша держава активно розвиває нормативно-праву базу, яка врегульовує питання гендерної рівності. Водночас, цей процес не позбавлений проблем. Деякі дослідники вважають, й часто цілком обґрунтовано, що норми мають декларативний або формальний характер й нажаль не реалізуються.

На нашу думку, дослідження історико-правових аспектів гендерної рівності має реалізовуватися на рівні комплексних праць, нажаль, межі нашої роботи не дають в повному обсязі проаналізувати всі історичні періоди

Отже, сучасні наукові дослідження розкриває переважно питання, пов'язані безпосередньо із проблемами, з якими жінки-військовослужбовці зіштовхнулись під час проходження служби у ЗСУ, а також проблематику адміністративно-правового регулювання гендерної рівності у ЗСУ з боку української держави. Дослідники також приділяють увагу аналізу чинних нормативно-правових актів, що врегульовують загальні питання гендерної рівності, або просто зазначають їх перелік. Формулювання чіткого розуміння особливостей правового регулювання у питанні забезпечення гендерної рівності в Україні – питання, що стоїть як перед юридичною наукою, так і перед законодавцем.

РОЗДІЛ 2. Адміністративно-правові гарантії забезпечення гендерної рівності під час проходження служби у Збройних Силах України

2.1 Правове регулювання забезпечення гендерної рівності у ЗСУ

У будь-якій правовій цивілізованій сучасній державі сталі суспільні відносини врегульовуються різними нормами, одне з головних місць займають серед них правові. Адміністративно-правові засади гендерної рівності чоловіків та жінок загалом і в ЗСУ містяться в нормах законодавства та підзаконних актах національного характеру, міжнародних документах тощо.

Загалом усю наявну нормативну базу можна класифікувати за рядом критеріїв. Наприклад, можна її поділити на норми, що містяться в національному законодавстві та стандартах, в нормах міжнародного права глобального характеру (документи рівня ООН тощо), а також регіонального характеру (наприклад, стандарти у відповідних документах НАТО, ЄС), тобто за критерієм національного та міжнародного характеру походження нормативних актів.

Вчений І. Грицай наводить щодо адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у ЗСУ наступну класифікацію нормативно-правових актів: акти конституційного характеру, які визначають загальні засади гендерної рівності; міжнародно-правові стандарти у міжнародних документах, які ратифіковані Україною; акти законодавства, які безпосередньо врегульовують питання гендерної рівності у ЗСУ [16, с. 265].

Разом із тим, за юридичною Силою можна виділити конституційні акти; закони та ратифіковані міжнародні акти; підзаконні акти. Водночас, в залежності від обсягу суспільних відносин в Україні нормативно-правові акти можуть врегульовувати загальні питання гендерної рівності, або спрямовані на її забезпечення виключно у ЗСУ.

У попередньому розділі ми частково вже згадували нормативно-правові акти, які становлять правову основу гендерної рівності, однак вважаємо за

доцільне більш детально зупинитись у їх деталізації в даній частині дослідження.

На рівні конституційному та законодавчому, норми якого містять загальні питання забезпечення гендерної рівності необхідно виділити: Конституцію України [40], Кодекс законів про працю України [31], Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [61], Закон «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [63], Закон «Про зайнятість населення» [62], Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» [58], Закон «Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами» [59], Закон «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07 грудня 2017 року № 2229-VIII [64], Закон «Про зайнятість населення» [62].

Серед законів, які безпосередньо спрямовані на подолання гендерної нерівності, можна виділити Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях» [57]. Цим законом були внесені зміни з метою надати рівні можливості чоловікам та жінкам укладати контракт із ЗСУ, рівний доступ жінкам і чоловікам у праві обіймати військові посади та отримувати військові звання, окрім того права передбачають і певну відповідальність, тому їм також надано було рівний обсяг відповідальності в умовах несення військової служби, однак про це більш детально буде йти мова далі.

Серед підзаконних актів рівня центральних органів державної влади визначають адміністративно-правові засади гендерної рівності між чоловіками і жінками у ЗСУ й загалом:

– укази Президента України «Про підвищення статусу жінок в Україні» [78], «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів

виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [54]; «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [72], «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [87];

– постанови Кабінету Міністрів: «Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» [77], «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» [86], «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [65], «Питання проведення гендерно-правової експертизи» [52], «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» [60];

– розпорядження Кабінету Міністрів України: «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» [74], «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (із змінами, внесеними згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 637-р) [70], «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» [71], «Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2023 року» [84], «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [51].

На рівні міністерств серед їх підзаконних актів необхідно виділити накази Міністерства Оборони України: «Про затвердження Інструкції про організацію у Збройних Силах України соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та членів їхніх сімей,

працівників Збройних Сил України» [68], «Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» [73], «Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу» [73], «Про затвердження Положення про Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України» [75] та інші.

Згідно усталеним уявленням, саме конституційні норми встановлюють головні особливості статусу особи в державі і суспільстві, а також закріплюють усі головні її сторони. Оскільки конституційний статус особи розглядається фундаментом правового положення громадянина України, необхідно спочатку зауважити саме на конституційних засадах гендерної рівності чоловіків та жінок. Серед основних конституційних принципів статусу людини і громадянина можна виділити принцип рівності у правах і свободах і рівності перед законом, гарантованості прав та свобод людини і громадянина, які закріплені в ст. 21, 24 Конституції України. Виходячи із цих принципів дослідник Т. Деметрадзе принцип рівності прав жінки та чоловіка, тобто гендерної рівності, називає найважливішим, який конституційно закріплений у ст. 21, 23, 24, і який забезпечується проголошеними нормами про рівність у суспільно-політичній, культурній діяльності, освіті й професійної підготовки, у праці та рівності під час розподілу матеріальних благ в якості винагороди за таку працю [20, с. 67].

Принципи рівності загалом в більшості конституцій зарубіжних країн мають три складові: рівність громадян перед законом, рівність незалежно від раси або національності, рівність жінки і чоловіка. І. Грицай вважає, що Конституція України увібрала світовий досвід, однак декларування принципів рівності не забезпечує автоматично його реального втілення в життя. Тому він

вказує на існування цілого комплексу норм Конституції, які пов'язані між собою та виступають гарантами рівності людини і громадянина: «у ст. 1, 3, 8, 17, 21, 23, 24, 26, 38, 51, 52, 55, 57, 59 Конституції України» [16,с. 128]. До речі, згідно ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, а згідно ч. 2 цієї статті держава повинна створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, а також організовувати процес підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [40].

Важливою подією в питаннях нормативного забезпечення гендерної рівності став закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [61]. Прийнятий ще в 2005 р., він був спрямований на встановлення паритету у становищі жінок та чоловіків у всіх суспільних сферах, в тому числі й в ЗСУ. Це повинно було бути забезпечено гарантуванням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також захистом від дискримінації за статевою ознакою, окрім того передбачався ряд тимчасових заходів із усунення чинників що спричиняли дисбаланс у питаннях реалізації рівних прав, які надавались Конституцією.

Норми, які містяться в даному Законі, є фундаментальними для усього подальшого гендерного законодавства України, а також вони врегульовують найбільш широкі суспільні відносини в питаннях забезпечення гендерної рівності між жінками і чоловіками. В попередньому розділі ми вже зазначали, що саме цей Закон містить визначення «гендерна рівність», разом із тим тут також встановлюються поняття «дискримінації за ознакою статі», «рівні права жінок і чоловіків», «рівні можливості жінок і чоловіків», «сексуальні домагання» (в тому числі які виникають трудового підпорядкування тощо) [103, с. 171–172]. Згідно статті 1 Закону рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків [61].

У Законі визначаються загальні засади державної політики в цілому та на її основі політики впровадження гендерної рівності у ЗСУ зокрема, а саме стаття 3 Закону визначає утвердження гендерної рівності, недопущення випадків дискримінації за ознаками статі, застосування позитивних дій, а саме спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених і законами України, запобігання й протидію за ознакою статі, а також проявів насильства стосовно жінок (підкреслення положення про прояви насильства стосовно жінок вказує на актуальність та суспільну важливість даної проблеми), забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків (вважаємо цю норму в специфічних умовах служби ЗСУ особливо важливою), підтримку сім'ї, формування відповідального батьківства і материнства (норми про службу в ЗСУ повинні відповідати принципам можливості дотримання даної норми), виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері, в тому числі й серед громадян України, які є військовослужбовцями ЗСУ, захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [61].

Дослідниця В. Черняхівська наголошує на важливості статті 5 цього Закону, оскільки вона передбачає обов'язок органам держстату оприлюднювати статистичну інформацію щодо становища жінок і чоловіків у різних сферах життя суспільства, й на думку дослідниці ця норма надає можливість тим, хто зазнає певних утисків чи дискримінації бути почутими та побаченими, й відповідно держава та її органи влади отримують можливість корегувати власну діяльність із подолання негативних явищ [103, с. 172].

Не дивлячись на фундаментальний характер Закону, який є базисом для визначення адміністративно-правових засад гендерної рівності, він був підданий деякими дослідниками серйозної критики. І. Грицай вважає, що Закон

є недосконалим, питання, які він покликаний врегульовувати, вже врегульовані іншими законами, через що виникла ситуація дублювання положень деяких нормативно-правових актів. Окрім того, на думку дослідника Закон має ряд порушень юридичної техніки, прогалини, в цілому він характеризується декларативністю положень й не закріплює дієвого механізму забезпечення гендерної рівності [16, с. 132].

Водночас інші дослідники вважають, що прийняття Закону розглядається як підтвердження намірів України на шляху до встановлення гендерної рівності й правової, демократичної, соціальної держави із приматом дотримання прав людини, а без прийняття цього нормативно-правового акту не можна було би говорити про цілісний і системний характер нормативно-правової бази із врегулювання питань гендерної рівності. Тому саме цей Закон є основою для правових гарантій рівності прав і свобод жінки і чоловіка (якщо норми Закону дотримуватимуться) [103, с. 81–82].

З точки зору адміністративно-правових засад забезпечення рівності жінок і чоловіків на право освоювати різні професії, в тому числі й у ЗСУ, фундаментальними є Закони «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» й «Про зайнятість населення», прийняті в 2012 році.

У Законі «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» містяться важливі дефініції, так, згідно п. 2 ч. 1 ст. 1 під дискримінацією розуміється ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [63]. В нашому випадку варто акцентувати увагу саме на дискримінацію за ознакою статі у вигляді обмеження у праві

реалізувати себе на службі у ЗСУ, а також користуватись рівними правами і обов'язками.

Окрім того вважаємо, за необхідне акцентувати увагу на позитивній новелі введення в термінологію поняття непрямой дискримінації, й відповідно у п. 3 ч. 1 ст. 1 вказаного Закону вона визначається як ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [63]. Ця норма особливо актуальна в специфічних умовах служби в ЗСУ, коли визначені у даній дефініції критерії та реальність сприяють неможливості жінкам у ЗСУ просуватись по службі, обіймати певні посади, користуватись рядом прав чи банально мати рівні з чоловіками санітарно-гігієнічні умови тощо. Вважаємо, що на практиці жінки в частинах ЗСУ частіше зіштовхуються саме із проявами непрямой дискримінації, що наносить значної шкоди у правах жіноцтва на рівний доступ до служби у війську.

Також, у п. 6 ч. 1 ст. 1 Закону наводиться визначення й прямої дискримінації – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поводження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Явище, змістом якої є дана дефініція, щодо жіноцтва в ЗСУ завдяки стереотипам тощо також набуло значного поширення. Разом із тим досить поширеним є також так званий утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери (п. 7 ч. 1 ст. 1 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»), й з точки

зору адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків у ЗСУ вважаємо ці норми актуальними та важливими [63]. Разом з тим, військовослужбовцям необхідно наголошувати, що згідно п. 4 ч. 1 ст. 1 Закону визначено поняття «підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками», а п. 5⁻¹ ч. 1 ст. 1 «пособництво у дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації» [63].

В пунктах 1-4 ч. 1 ст. 2 Закону визначаються принципи недискримінації за рядом важливих ознак: забезпечення рівності прав і свобод осіб та/або груп осіб (в нашому випадку жінок у ЗСУ), забезпечення рівності перед законом осіб та/або груп осіб, повагу до гідності кожної людини, забезпечення рівних можливостей осіб та/або груп осіб (жінок у ЗСУ). Згідно ч. 1 ст. 4 Закону на трудові відносини та інші сфери суспільних відносин розповсюджується дія цього нормативно-правового акту, а також на відносини між юридичними особами публічного та приватного права, місцезнаходження яких зареєстровано на території України, а також фізичними особами, які перебувають на території України [63].

В контексті даного Закону також необхідно навести ряд норм, які визначені в Законі «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Тут в абзаці 4 ст. 1 наводиться термін «дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [61]. Цей абзац викладений в редакції Закону «Про запобігання та протидію домашньому насильству», прийнятому в 2017 р. від 07.12.2017 № 2229-VIII [64].

До речі, ст. 6 Закону «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» деталізує фактори, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі у ЗСУ: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини, обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом не є дискримінацією щодо жінок і чоловіків, різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом, особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я, позитивні дії [61].

У Законі «Про зайнятість населення» містяться норми, які передбачають можливість вільного вибору жінкам і чоловікам щодо виду зайнятості, а також право кожного на захист від дискримінації у сфері зайнятості населення. Ч. 1 ст. 3 вказує, що кожен має право на вільно обрану зайнятість, п. 1 ч. 1 ст. 5 зазначає про гарантування державою вільного обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії, п.1 ст. 6 «Кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, яке забезпечується державою шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору» [62]. Норми ст. 11 передбачають право на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення. У ч. 1 ст. 11 вказано: «Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [62], а ч. 3 ст. 11 забороняється в оголошеннях про вакансії пропонувати роботу (контракт із ЗСУ) лише жінкам або лише чоловікам (за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), або висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей (варто зауважити, що під час добору, наприклад, у Національну поліцію України існують різні вимоги щодо нормативів із визначення фізичних якостей до жінок

і чоловіків, на відміну від практики правоохоронних органів більшості країн ЄС, де вимоги однакові й це ніяк не створює дисбаланс).

Окрім вказаних Законів, низка кодифікацій також передбачає принципи гендерної рівності, наприклад, вони містяться в ст. 2-1 Кодексу законів про працю України, оскільки проголошується заборона на будь-які прояви дискримінації у сфері праці в тому числі в залежності від статевої приналежності. Цивільний кодекс України визначає фізичної осіб рівними у здатності мати відповідні права та обов'язки [103, с. 176].

Прийнятий в 2018 році Закон «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» [57] вніс ряд важливих змін та поправок у Закон «Про військовий обов'язок і військову службу» [56] й Закон «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» [90].

До статті 269 Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України вносились зміни, а саме редакція цієї статті згідно Закону «Про внесення змін до деяких законів...» виглядала наступним чином: «Військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства» [57]. Однак в 2019 р. в ст. 269 Закону «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України» внесли зміни й зараз ст. 269 вона має наступний вигляд: «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» [90]. Жінки отримали в питаннях добового наряду рівні обов'язки, оскільки згідно попередніх редакцій Статуту згідно ст. 269 до внесення змін у 2018 р. військовослужбовці-жінки, як правило, до складу добового наряду не

призначалися. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади могли у разі потреби призначати з дотриманням законодавства лише черговим фельдшером (санітарним інструктором), черговим штабу, їдальні, поСильним, черговим чи днювальним жіночого гуртожитку. Військовослужбовці-жінки призначались також на чергування за спеціальністю.

Отже, відтепер дана норма діє лише із врахуванням законодавства щодо материнства та дитинства, що не є проявом дискримінації чи гендерної нерівності. До-речі, згідно п. 5 ст. 11 Закону «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»[81] військовослужбовці-жінки користуються всіма пільгами, передбаченими законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства. Однак наступне твердження заслуговує особливої уваги в питаннях позбавлення щодо чоловіків норм дискримінаційного характеру, оскільки ці пільги поширюються на батьків з числа військовослужбовців, які виховують дітей без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей). Тому нова норма ст. 269 Статуту позбавила деяких дискримінаційних практик не лише щодо жінок, але і чоловіків.

Далі відповідно внесені зміни були в ч. 12 ст. 1 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу», вона була доповнена другим абзацем: «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» [56]. Ця норма є однією з фундаментальних щодо гендерної рівності щодо жінок у ЗСУ серед Законів, які врегульовують питання суто служби в ЗСУ.

Окрім того змін зазнали абзаци другий і третій ст. 20 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу». Якщо до внесення змін 2018 року на військову службу за контрактом приймалися громадяни, які відповідали вимогам абзацу 2 ч. 1 ст. 20, а саме: особи рядового складу, які проходять строкову військову службу або військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, громадяни призовного віку, які мають вищу, професійно-технічну, повну або базову загальну середню освіту, військовозобов'язані, резервісти, які не мають військових звань сержантського, старшинського і офіцерського складу, та жінки з відповідною освітою віком від 18 до 40 років - на військову службу за контрактом осіб рядового складу.

Відтепер зі ст. 20 були прибрані норми, які сприяли гендерному дисбалансу й окрім згідно абзацу 2 ч. 1 ст. 20 осіб рядового складу, які проходять строкову військову службу або військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, резервістів, військовозобов'язаних, які не мають військових звань сержантського, старшинського і офіцерського складу, вказується можуть прийматись особи віком від 18 років, які мають вищу, професійно-технічну, повну або базову загальну середню освіту, та не досягли граничного віку перебування на військовій службі - на військову службу за контрактом осіб рядового складу, без підкреслення гендеру. Той самий принцип було покладено в абзац 3 ч. 1 ст. 20 згідно військовослужбовців за контрактом сержантського і старшинського складу [57].

Змін зазнала й ч. 2 ст. 20 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу». Згідно редакції Закону до внесення змін «На військову службу за контрактом осіб офіцерського складу у Службу безпеки України, розвідувальні органи України... приймаються також громадяни України... не досягли граничного віку перебування на військовій службі осіб офіцерського складу, із числа військовослужбовців строкової служби, які прослужили не менше шести місяців, осіб рядового, сержантського і старшинського складу, які проходять військову службу за контрактом, військовозобов'язаних, а також жінок віком до 40 років». Слова і цифри «віком до 40 років» замінені на «які не досягли

граничного віку перебування на військовій службі військовослужбовців офіцерського складу» [57]. З точки зору дотримання гендерної рівності в жінок і чоловіків ця норма також призводить до гармонізації законодавства про ЗСУ із принципом рівних можливостей.

В статті 27, яка визначає категорії зарахування в запас з ч. 4, яка визначає, що до запасу другої категорії належать військовозобов'язані, які не здобули військово-облікової спеціальності під час проходження військової служби або не проходили військової служби, були виключені слова а «також військовозобов'язані-жінки». Відповідно, з ч. 5 «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» виключені слова «крім військовозобов'язаних-жінок» [57].

Згідно пункту 7 ч. 1 ст. 30 раніше звільнялись від проходження зборів раніше усі військовозобов'язані-жінки, за винятком перевірочних зборів. Однак відтепер їх обов'язки із чоловіками-військовослужбовцями зрівняли, а відтепер п. 7 ч. 1 ст. 30 звільняються від зборів лише вагітні військовозобов'язані-жінки [57].

Щодо засад адміністративно-правового регулювання гендерної рівності жінок у ЗСУ існує чимала нормативна база підзаконного характеру. Згідно Указу Президента «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» 2001 р. серед пріоритетів діяльності органів державної влади визначалось реалізація державної політики щодо поліпшення становища жінок й організації для них умов реалізувати рівні з чоловіками права брати участь у різних сферах життя суспільства і держави [103, с. 176–177].

В реаліях ЗСУ значні зміни в питаннях гендерної рівності були досягнуті після 2016 року завдяки розширенню переліку посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки, оскільки тривалий час вони обіймали лише «мирні» посади у ЗСУ. Після зустрічі начальника генерального штабу на

той час В. Муженка із жінками-військовослужбовцями відбувся ряд наказів МОУ, згідно яких перелік посад було розширено [16, с. 276; 67; 73].

Разом із тим, Міністерство оборони України видало ряд інших підзаконних актів, норми яких стосуються забезпечення гендерної рівності чоловіків та жінок у ЗСУ. Наприклад, у 2016 р. МОН було видано Наказ «Про затвердження Інструкції про організацію у Збройних Силах України соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та членів їхніх сімей, працівників Збройних Сил України» [68].

Пункт 5 Розділу I інструкції серед напрямків здійснення у ЗСУ соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей, працівників визначає моніторинг дотримання у ЗСУ принципу гендерної рівності. Водночас в п. 3 Розділу II на військові частини покладаються завдання додержання принципу гендерної рівності при створенні соціально-побутових умов у військовій частині, забезпечення пільг з питань праці, проходження військової служби та виконання службових обов'язків, передбачених законодавством з питань соціального захисту жінок, охорони материнства і дитинства [68], відповідно до абзацу 1 п. 2 Розділу III органи військового управління отримали право збирати, обробляти та узагальнювати інформацію з питань соціального і правового захисту військовослужбовців та членів їхніх сімей, працівників, щодо результатів проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, гендерної рівності, діяльності громадських інститутів у ЗСУ.

В 2019 році, Наказом Міністерство оборони України було затверджено Положення про Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України. Цей департамент виконує завдання із забезпечення реалізації державної політики з питань національної безпеки у воєнній сфері, сферах оборони і військового будівництва у мирний час та особливий період, а також завдання та функції, покладені на Міністерство оборони України щодо забезпечення реалізації

державної політики у сфері військової освіти, науки, соціальної і гуманітарної політики у Міноборони та Збройних Силах України, воєнно-історичної роботи, забезпечення зв'язків з громадськими і релігійними організаціями, впровадження тендерної рівності [74]. Серед завдань, які покладені на цей Департамент, необхідно виділити здійснення відповідно до законодавства правового і соціального захисту військовослужбовців, резервістів ЗСУ, військовозобов'язаних, призваних на збори, членів їх сімей та працівників Збройних Сил, забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі [74].

Отже, можна зробити висновок, що сьогодні в цілому, українська інституційна модель забезпечення стандартів гендерної рівності відповідає передовому досвіду європейських держав, оскільки в нашій державі також існують спеціальні інституції на різних рівнях публічного управління задля забезпечення умов гендерної рівності. Ми в рамках нашого дослідження виокремили комплекс джерел національного права, що становлять правову основу відносно нового інституту права – гендерної рівності та його підінституту – гендерної рівності у ЗСУ. Хоч Україна і не входить до числа держав, де військовий обов'язок розповсюджується на представників обох статей, інтерес серед жінок до військової служби в Україні постійно зростає. Як зазначається, у ЗСУ служить такий самий відсоток жінок, як і в арміях НАТО. Нині у війську – понад 27 тисяч жінок. Чисельність жінок-військовослужбовців офіцерського складу станом на кінець листопада 2019 року складає 3 767 осіб [108]. За даними Міністерства оборони України кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів.

Наразі, національна система права значною мірою трансформувалася під впливом міжнародних стандартів у питаннях гендерної рівності, особливо ці процеси прискорилися в процесі виконання Угоди про асоціацією з ЄС та гармонізації (адаптації) норм національного права з нормами ЄС. Хоч, низка положень підзаконних нормативних актів, досі зберігають колізійність щодо

базового значення принципу гендерної рівності в ЗСУ, потребують внесення змін та доповнень.

2.2. Механізми реалізації гендерної рівності в Збройних Силах України

Будь-які правові приписи задля їх реалізації та втілення в життя потребують чітких та ефективних відповідних механізмів реалізації. В рамках нашого магістерського дослідження потребує висвітлення саме механізм реалізації гендерної рівності чоловіків та жінок загалом, так і гендерної рівності більш вузького значення – механізм у ЗСУ. В сучасній науковій літературі відсутні єдині погляди на поняття механізму забезпечення і реалізації гендерної рівності, його зміст, функції та складові. Перед тим, як наводити різні тлумачення даної дефініції, вважаємо за необхідне проаналізувати зміст поняття «механізм правового регулювання», «механізм».

Так, поняття «механізм» у Словнику української мови вказується у трьох значеннях: як пристрій, що передає або перетворює рух; внутрішня будова, система чого-небудь або сукупність станів і процесів, з яких складається певне явище [89]. Сьогодні категорію «механізм» використовують представники різних наук: це застосовується в теорії державного управління, в правових науках, філософії, фінансах та економіці, соціології тощо. Наприклад, в економічному словнику С. Гончарова позначається як: «1. Пристрій, прилад, що здійснює ряд певних виробничих операцій. 2. Сукупність процесів, прийомів, методів, підходів або здійснення певних дій задля досягнення мети» [13, с. 185].

Вчений Ю. Древаль наводить визначення механізму державного управління різних дослідників: «У тлумаченні О. Машкова, Н. Нижник, наприклад, «механізм управління – це складова частина системи управління, що забезпечує вплив на фактори, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта». Спорідненим до наведеного є й визначення

В. Малиновського, для якого механізми державного управління – це «сукупність засобів організації управлінських процесів та способів впливу на розвиток керованих об'єктів...» [21, с. 58–59].

У колективній монографії про політичні механізми формування громадянської ідентичності наводяться визначення політичного механізму: «У контексті теорії політичних систем його можна розглядати «як сукупність видів діяльності суб'єктів, гарантованих законом і включених у динаміку політичних відносин, які охоплюють усі стадії розвитку та функціонування політичної системи»... Політичні механізми виступають засобом реалізації державної політики» [53, с. 5]. Ця дефініція про засоби реалізації державної політики в контексті нашого дослідження вважаємо досить влучною, оскільки в ЗСУ реалізується якраз державна політика у сфері забезпечення рівних можливостей чоловіків та жінок в рамках гендерної рівності.

Щодо механізму правового регулювання варто окреслити зміст даного поняття та його ознаки, запропоновані, наприклад, О. Скакун: «Механізм правового регулювання – це узятя в єдності система правових засобів, способів і форм, за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин, задовольняються інтереси суб'єктів права, встановлюється і забезпечується правопорядок («належне» у праві стає «сущим»). Основні ознаки (рисни) механізму правового регулювання такі: 1. Є складовою частиною механізму соціального регулювання... 2. Будучи категорією широкою за обсягом, збирає воедино всі явища правової дійсності: – засоби (норми права, суб'єктивні права і юридичні обов'язки, рішення судів тощо, об'єктивовані в правових актах); – способи (дозволяння, зобов'язування, заборона); – форми (використання, виконання, додержання, застосування). 3. Становить систему правових засобів, способів, форм, що перебувають у взаємозв'язку і взаємодії... 4. Є динамічною частиною правової системи суспільства... 5. Результатом його діяльності є встановлення правопорядку в суспільстві» [88, с. 499].

Авторський колектив дослідників права за загальною редакцією С. Гусарєва, О. Тихомирова вказують, що: «Механізм правового регулювання – це сукупність правових засобів, узятя в єдності, за допомогою яких держава здійснює правовий вплив на конкретні суспільні відносини з метою їх упорядкування та розвитку»[95, с. 261], а до елементів механізму правового регулювання відносять: « принципи права, норми права, нормативно-правові акти, юридичні факти, акти тлумачення норм права, акти застосування норм права, законність, правову свідомість, правову культуру, правомірну поведінку, протиправну поведінку, юридичну відповідальність тощо. Зупинимось на характеристиці основних з них»[95, с. 262]. А. Андрєєв взагалі пропонує переглянути зміст поняття «механізм правового регулювання» «не як «механізму» безпосередньо, а як послідовної взаємодії (алгоритму) утворюючих його складових елементів, що поєднані спільною метою» [2, с. 127].

Якщо говорити про механізм забезпечення принципу рівності прав жінок і чоловіків, то деякі дослідники вважають це інституційну урядову й в деяких випадках парламентську структуру, яка утворена задля сприяння зрівнянню прав жінок і чоловіків в державному і суспільному житті, створювати можливості рівного використання обома статями передбачених прав, а головним завданням механізму є забезпечення застосування нормативно-правових актів й моніторинг ситуації із цим, принципу гендерної рівності. На основі системного аналізу повинні вироблятись управлінські рішення, які б враховували інтереси чоловіків та жінок. Дослідник Т. Деметрадзе зауважує, що в основному а науковому доробку механізм гендерної рівності зводиться до наявності структурних підрозділів в апараті виконавчої та законодавчої влади (він бере за увагу загальнодержавний, національний рівень) [20, с. 128–129].

Вчені Л. В. Гонюкова, Н. С. Педченко визначають: «Механізми забезпечення гендерної рівності – впорядкована система міжнародних, регіональних і національних організаційних структур державного і громадського характеру, діяльність яких спрямована на утвердження гендерних

принципів у різних сферах соціального життя та гарантування здійснення вироблених ними гендерних стратегій і відповідної до них гендерної політики» [14, с. 116]. До завдань таких механізмів належить здійснення контролю, оцінка й інформування про регулювання гендерної рівності в Україні. Серед форм механізмів виділяють міжнародні, регіональні, національні; інституціональні, організаційні, фінансові; правові й неправові; політичні, економічні, соціальні, культурні; теологічні, психологічні, праксеологічні та ін. [14, с. 117].

Вчений І. Грицай до структури механізму забезпечення принципу гендерної рівності відносить наступні елементи: нормативно-правову та організаційно-правову (інституційну) підсистеми [14, с. 115].

Вчений-адміністративіст Т. Мельник визначає, що інституціональні механізми це – створення органів, державних установ, призначення окремих посадовців у законодавчій і виконавчій владі, в органах місцевого самоврядування, які формують та реалізують державну гендерну політику; сприяння створенню та діяльності недержавних організацій гендерного спрямування; взаємодія органів влади та громадянського суспільства. Правові механізми це – прийняття нормативно-правових актів для визначення засад та шляхів реалізації державної гендерної політики. Організаційні, фінансові – це забезпечення державного фінансування, ведення освітньої та інформаційної діяльності, застосування інших форм державної та регіональної діяльності для реалізації державної гендерної політики. Політичні, економічні, соціальні, культурні тощо – застосовуються для вироблення гендерних стратегій в окремих напрямках державної політики. Психологічні, ідеологічні – запровадження в життєдіяльності суспільства принципів гендерної рівності [14; с. 117].

Натомість в підручнику про гендерну політику в системі державного управління за ред. М. Білинської вказується, що механізми впровадження гендерної рівності поділяються на нормативно-регулятивний механізм, політико-адміністративний механізм, інституційних механізм, організаційно-кадровий механізм, освітньо-ідеологічний механізм, фінансово-економічний

[10, с. 93–119]. У відповідності до рамок, обсягу та предмету магістерського дослідження вважаємо за необхідне виділити саме нормативно-правовий та інституційний механізми.

Отже, механізм реалізації гендерної рівності в ЗСУ передбачає наявну нормативно-правову базу, яка врегульовує загальні питання гендерної рівності та рівності жінок і чоловіків у ЗСУ а також відповідну інституційну систему загальнодержавного рівня та рівня ЗСУ, завданням якої є забезпечення, моніторинг дотримання і впровадження принципу гендерної рівності у ЗСУ.

Основні чинні законодавчі та підзаконні акти, а також їх засадничі положення нами було розглянуто вже у попередньому пункті магістерського дослідження, тому вважаємо за доцільне зосередитись на інституційних підвалинах забезпечення гендерної рівності. В цілому, усю інституційну систему можна поділити відповідно до декількох підходів. Можна виділити в питаннях гендерної рівності міжнародний, загальнодержавний, регіональний і місцевий рівні. Серед суб'єктів можна виділити центральні органи державної влади, органи державної влади, які спеціально утворені для забезпечення прав людини і громадянина, інституції, які утворені в Міністерстві оборони України задля контролю за дотриманням гендерної рівності в ЗСУ. Також можна виділити суб'єкти, які покликані забезпечувати дотримання гендерної рівності, а також ті, які захищають, попереджують і протидіють насильству й дискримінації за ознакою статі (правоохоронні органи, суди, прокуратура та ін.).

Стаття 7 Розділу 2 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначаються органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Такими органами серед центральних органів влади є Верховна Рада України та Кабінет Міністрів України. При Верховній Раді України існує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини [61].

Окрім того, цією статтею передбачений спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків (станом на сьогодні таку роль відіграє Міністерство соціальної політики). Рівнем нижче йдуть органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, також до таких суб'єктів відносяться громадські об'єднання [61].

Стаття 7-1 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначені суб'єкти, перед якими ставляться завдання запобігати та протидіяти наСильству за ознакою статі, серед яких є: спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; органи виконавчої влади, зокрема уповноважені підрозділи органів Національної поліції України, місцеві державні адміністрації (у тому числі їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо); органи місцевого самоврядування (у тому числі виконавчі органи сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад та їх структурні підрозділи з питань сім'ї, служби у справах дітей, органи управління освітою, органи охорони здоров'я тощо); центри з надання безоплатної вторинної правової допомоги; суди; прокуратура; загальні та спеціалізовані служби підтримки постраждалих осіб; громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах [61].

Також, у вказаній статті Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» також міститься тлумачення, які інстанції належать до загальних служб підтримки постраждалих осіб – центри соціальних служб, центри соціально-психологічної допомоги, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг) тощо та ін. Серед спеціалізованих – належать притулки для постраждалих осіб, центри медико-соціальної реабілітації постраждалих осіб, колл-центр з питань запобігання та протидії домашньому наСильству, наСильству за ознакою статі та наСильству стосовно дітей. Окрім того, цією ст. Закону передбачена участь у здійсненні заходів у сфері запобігання та протидії наСильству за ознакою статі,

виявленні фактів насильства за ознакою статі, наданні допомоги та захисту постраждалим особам підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, громадських об'єднань та іноземних неурядових організацій, фізичних осіб - підприємців, які відповідають критеріям діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, а також фізичних осіб, які надають соціальні послуги, у тому числі послуги патронату над дітьми [61].

Стаття 8 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає повноваження Верховної Ради України (далі – ВРУ) щодо забезпечення гендерної рівності, що підкреслює пріоритетність та вагу даної інституції влади. Вона має ряд фундаментальних та основоположних щодо сприяння гендерній рівності в Україні в цілому і ЗСУ зокрема повноважень, оскільки лише ВРУ визначає основні засади гендерної політики України, у своїй законодавчій діяльності (яка є виключною прерогативою ВРУ) застосовує принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також у межах, передбачених Конституцією, здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [61].

Звісно, щоб реалізовувати такі функції у ВРУ покликані її структурні елементи. У ВРУ діє Комітет з питань прав людини, деокупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій у Донецькій, Луганській областях та Автономної Республіки Крим, міста Севастополя, національних меншин і міжнаціональних відносин ВРУ IX скликання. При даному комітеті існує підкомітет з питань гендерної рівності і недискримінації. Цей підкомітет виконує законопроектну, контрольну та організаційну функції. Підкомітет взаємодіє з іншими органами державної влади, місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями, їх посадовими особами, які зобов'язані сприяти комітету ВРУ у здійсненні покладених на нього повноважень. Загалом перед підкомітетом стоять завдання розробляти та вдосконалювати нормативно-правову базу забезпечення гендерної рівності у відповідності до стандартів Європейського союзу та міжнародних стандартів. В

питаннях законодавчої ініціативи підкомітет сприяє інтеграції питань гендерної рівності у політичний порядок денний роботи, забезпеченню посилення соціальної та гендерної чутливості політичних процесів [101, с. 26–27].

Важливу роль у забезпеченні гендерної рівності відіграє Уповноважений ВРУ з прав людини. Його повноваження у сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначені ст. 9 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Передбачено, що у рамках здійснення контролю за дотриманням прав та свобод людини і громадянина він здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; розглядає звернення про випадки дискримінації за ознакою статі та наСильства за ознакою статі, також у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наСильства за ознакою статі [61]. Отже, він виконує здебільшого контрольно-наглядові повноваження. Більш детально його повноваження та механізми здійснення визначені Законом «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [85].

При ньому функціонує Координаційна рада з питань недискримінації та гендерної рівності. Завданнями Ради є аналіз дотримання права на свободу від дискримінації та стану дотримання гендерної рівності державними органами та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, їх посадовими і службовими особами, готувати пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності, участь в експертизі законопроектів і проектів підзаконних нормативно-правових актів у сфері недискримінації та гендерної рівності, сприяти імплементації норм міжнародного права щодо гендерної рівності у національне законодавство України, здійснювати підготовку рекомендації щодо вирішення проблемних питань у сфері запобігання та протидії дискримінації і забезпечення гендерної рівності [82].

Згідно ст. 10 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» на Кабінет Міністрів України покладаються повноваження: забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення

рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; приймає Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі та забезпечує його виконання; розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів; затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи; здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України [61].

В цілому, Кабмін здійснює втілення в життя єдиної гендерної політики на загальнодержавному рівні. Він розробляє й реалізує відповідні програми, а також здійснює координацію роботи різних міністерств та органів державної влади щодо впровадження гендерної рівності. При Кабінеті Міністрів України діє Урядовий уповноважений з питань гендерної політики» [86]. Головна функція Уповноваженого полягає в організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Серед завдань Уповноваженого є сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; участь відповідно до компетенції у координації роботи міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; проведення моніторингу щодо врахування Кабінетом Міністрів України принципу гендерної рівності під час прийняття нормативно-правових актів; участь у здійсненні Прем'єр-міністром України представництва Кабінету Міністрів України у міжнародних зустрічах і

форумах, у тому числі з Комісією ООН із статусу жінок, Радою безпеки ООН на сесіях з порядку денного «Жінки, мир, безпека», Ради Європи, ОБСЄ тощо; співпраця та взаємодія з громадянським суспільством з питань щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства. Він має право звертатися із запитом до центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування з метою сприяння вирішенню питань, що належать до його компетенції; одержувати в установленому порядку від центральних і місцевих органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання покладених на нього завдань; ініціювати утворення експертних та робочих груп, залучення представників центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських об'єднань, а також вчених та експертів, у тому числі іноземних, до вирішення питань, що належать до його компетенції; брати участь у засіданнях колегій міністерств, інших центральних і місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань, що належать до його компетенції; скликати наради з питань, що належать до його компетенції [86].

Стаття 11 Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV» визначає повноваження Міністерства соціальної політики як спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади, що займається питаннями забезпечення гендерної рівності. Цей орган бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснює координацію заходів міністерств та інших органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності, координацію діяльності суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків та зміну

соціальних і культурних моделей поведінки, що ґрунтуються на дискримінаційних уявленнях про соціальні ролі та обов'язки жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства; формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади; здійснює моніторинг ефективності заходів у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а також їх впливу на різні соціальні групи, надає відповідну методичну та практичну допомогу суб'єктам, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності; узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності та у сфері запобігання та протидії насильству за ознакою статі; веде в установленому законодавством порядку облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та насильства за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення [61].

Органи виконавчої влади в межах своєї компетенції відповідно до ст. 13 забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей, запобігання та протидію насильству за ознакою статі; здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків; провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі; подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Варто зауважити, що при органах виконавчої влади повинна визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, а виконання обов'язків уповноваженої

особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади. Також органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [61].

Варто зауважити, що при Міністерстві Оборони України ще у 2018 році було створено Відділ з питань гендерної рівності. Зараз при Міністерстві оборони, як вже зазначалось у попередньому розділі, функціонує з 2019 р. Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України.

Цей департамент в межах своїх повноважень в питаннях забезпечення гендерної рівності розробляє проекти Законів України, указів Президента України, актів Кабінету міністрів України, інших актів законодавства, наказів Міністерства Оборони України у сфері військової освіти, соціальної і гуманітарної політики, гендерної рівності; він також бере участь у розробленні державних програм розвитку і реформування ЗСУ, інших державних програм у сфері гендерної рівності, організовує виконання завдань, визначених цими програмами; здійснює координацію діяльності структурних підрозділів, безпосередньо підпорядкованих Міноборони, ГШ, інших органів військового управління, військових частин, ВВНЗ, установ щодо взаємодії з центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, іншими військовими формуваннями з питань гендерної рівності; займається реалізацією державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, погодженням проектів нормативно-правових актів та інших документів стосовно гендерно-правових питань [74].

Таким чином, як ми і зазначали вище – перед українським законодавцем, правовою спільнотою та громадянським суспільством питання забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України не є завершеним процесом і перебуває у стані становлення, яке передбачає удосконалення категоріально-правового апарату, системи норм та механізмів їх реалізації, встановлених

конституційним та адміністративним законодавством, формування у свідомості суспільства чітких і позитивних правових установок, що у комплексі створить передумови для втілення нормативності у цій сфері у реальні суспільні відносини.

2.3. Адміністративний та судовий механізми захисту гендерної рівності у Збройних Силах України

Окрім розгалуженої системи інституцій при центральних та місцевих органах виконавчої влади, законодавчої влади, при Міністерстві оборони України, одним із найбільш дієвих шляхів захисту власних прав на рівний доступ до праці, на захист від дискримінації, на порушення гендерних прав з боку держави є відстоювання справедливості в українській системі судоустрою. Звісно, що завдяки ефективному механізму реалізації та впровадження гендерної рівності у ЗСУ більшу частину проблем можна вирішувати до такої стадії, як звернення до суду, однак саме суд в разі вичерпання усіх інших варіантів вирішення певних конфліктів (звісно, які не стосуються кримінальних або адміністративних правопорушень, пов'язаних із статевою дискримінацією, наСиллям тощо) постає фундаментальним інститутом, який може забезпечити реалізацію принципу гендерної рівності.

Як вже зазначалось, норма про рівність всіх перед законом визначена ще на найвищому рівні – в Основному Законі. В ст. 21 Конституції зазначено, що усі люди є рівними у гідності та правах. В ст. 24 також підкреслено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. В ч. 2 цієї статті вказується про неможливість наявності привілеїв чи обмежень за різними ознаками, в тому числі за ознакою статі, а ч. 3 цієї статті визначено, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у різних сферах, серед яких є правовий захист [40].

В Розділі VIII «Правосуддя», згідно п. 1 ч. 2 ст. 129 серед основних засад судочинства Конституція виділяє рівність усіх учасників судового процесу перед законом і судом. Ця норма знаходить продовження вже в Законі «Про судоустрій і статус суддів» [83]. Ст. 9 Закону має назву «Рівність перед законом і судом», в ній зазначається про здійснення правосуддя в Україні на засадах рівності учасників судового процесу перед законом і судом незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак (ч. 1 ст. 9); разом із тим, на суд покладається обов'язок створювати умови, за яких кожен учасник процесу зможе нарівні з іншими реалізувати передбачені процесуальні права та дотримуватись обов'язків (ч. 2 ст. 9) [83].

Норми про рівність сторін містяться й у різноманітних кодексах, які визначають процес здійснення правосуддя. В Цивільному процесуальному кодексі, в п. 2 ч. 3 ст. 2 також вказано, що однією з основних принципів і засад цивільного судочинства є рівність усіх учасників судового процесу перед Законом і судом [105]. В Кримінальному процесуальному кодексі ст. 7 визначає загальні засади кримінального провадження, серед яких є рівність перед законом і судом (п. 3 ч. 1 ст. 7), а в ст. 10 деталізується, що рівність передбачає не допущення привілеїв та обмежень у процесуальних правах за різними ознаками, зокрема статі (ч. 1 ст. 10) [105].

Кодекс адміністративного судочинства України в п. 2 ч. 3 ст. 2 містить принцип рівності в адміністративному судочинстві учасників судового процесу, а в ст. 8 визначається, що рівність усіх учасників процесу перед законом і судом передбачає відсутність привілеїв чи обмежень прав учасників, й ці норми відповідають і принципу гендерної рівності, оскільки однією з таких ознак є ознака статі [30]. Отже, в цих Кодексах та Законі «Про судоустрій і статус суддів» зазначені ідентичні норми, однак вони ще раз підкреслюють важливість принципу рівності усіх перед законом не залежно від статі, що у кримінальному, цивільному чи адміністративному судочинстві не може бути порушення конституційних засад і норм.

Звісно, окрім наявності норм про рівність прав чоловіків та жінок на правосуддя та справедливий та неупереджений розгляд справ, їх реалізація полягає у наявності цілого комплексу заходів зі сторони держави задля, в тому числі, ознайомлення суддів, адвокатів, прокурорів із особливостями гендерних питань, гендерних справ тощо. Ці суб'єкти судового процесу повинні бути ознайомлені із міжнародною практикою справ, пов'язаних із гендерною дискримінацією, а також із різноманітними особливостями та специфікою дискримінації за гендерними ознаками. Разом із тим, необхідно звернути увагу на загальний рівень доступу чоловіків та жінок до правосуддя.

Доступність до правосуддя є однією із фундаментальних вимог, які ставляться перед правовими державами в світі. Деякі дослідники (О. Уварова, К. Дайнеко) доступність правосуддя визначають як: «здатність людей, у тому числі осіб, що належать до груп, які перебувають у несприятливому становищі, відшукувати й здобувати засоби захисту своїх прав через формальні й неформальні інструменти здійснення правосуддя, згідно із визнаними стандартами прав людини, без зазнавання юридичних, процедурних, соціально-економічних або культурних бар'єрів» [26, с. 87–88]. Інші дослідники зауважують, що доступність правосуддя є гарантією забезпечення гендерної рівності, одним з основоположних елементів функціонування демократії, інструментом реалізації прав людини [109, с. 16], треті доступ до правосуддя визначають як поняття, що опосередковує концепцію про ідеальну ситуацію на зразок щастя, оскільки доступ до правосуддя постає як явище, до якого людина прагне, однак не має чіткого уявлення, що це [96, с. 15].

В. Мозгова, Я. Соколова вказують: «Гендерна дискримінація (дискримінація за ознакою статі і за ознакою гендерної ідентичності) в різних її проявах може виступати суттєвим бар'єром у забезпеченні доступності правосуддя: сьогодні на рівні міжнародного експертного середовища, європейських та інших регіональних організацій, судових інституцій все більша увага приділяється проблемам впливу гендерних стереотипів на здійснення правосуддя, необхідності формування в суддів вміння ідентифікувати випадки

гендерної дискримінації й належним чином за допомогою юридичних засобів на них реагувати. Жінкам часто складніше, аніж чоловікам, отримати доступ до системи правосуддя. Це може бути результатом дискримінаційних норм і практик у сфері правосуддя і суспільства в цілому; або причиною може виступати недостатня обізнаність з боку жінок і з боку всіх учасників судового процесу» [96, с. 15].

У ПАРЄ 2015 р. в пояснювальному звіті до резолюції ПАРЄ про рівноправ'я та недискримінації у доступі до правосуддя наводилось також визначення доступу до правосуддя: «...це широка концепція, яка охоплює всі заходи, спрямовані на покращення доступу до судів, юридичного представництва та альтернативного вирішення суперечок, а також доступу до заходів, які здійснюють органи з питань рівноправ'я та інститути омбудсмена і які спрямовані на подолання розриву між законом та реалізацією *de facto* прав із боку окремих осіб. Доступ до правосуддя передбачає, виходячи далеко за рамки права на ефективний засіб правового захисту, право на рівноправний доступ до судів, право на справедливий судовий розгляд або право на правову допомогу для тих, хто не має достатніх ресурсів» [97, с. 8]

Доступ до правосуддя передбачає окрім того комплекс різноманітних механізмів та заходів, що забезпечують доступ жінок (в тому числі жінок-військовослужбовців) до суду, правову допомогу, альтернативні способи вирішення певних конфліктів та спорів, доступ в тому числі до органів, завданнями яких є моніторинг або протидія гендерній дискримінації на загальнодержавному рівні чи у ЗСУ. Правом на справедливий та ефективний засіб правового захисту, рівним доступом до суду, справедливим розглядом або правом на отримання юридичної допомоги, доступ до правосуддя, таким чином, не обмежується, хоча ця категорія й охоплює відповідні суспільні відносини [26, с. 88]. Отже, адміністративний та судовий захист, доступ до інституцій, які реалізують чи сприяють політиці гендерної рівності, можна об'єднати під такою загальною категорією, як доступ жінок до правосуддя в питаннях гендерної рівності.

Судовий захист жінок-військовослужбовців здійснюється судами завдяки значному впливу цієї інстанції на реалізацію гендерної рівності й подоланню дискримінації за ознакою статі, оскільки суди мають суттєві повноваження в цих питаннях і наділені відповідно широким спектром можливостей для цього, а саме:

- судді можуть ставити перед інстанцією конституційної юстиції питання про неконституційність певного законодавчого положення (яке носить дискримінаційний характер);
- судді можуть не чекати прийняття конкретного нормативного припису для того, щоб здійснювати захист від прояву дискримінації, що порушує права людини;
- судді мають змогу виносити рішення, які будуть спрямовані на подолання дискримінаційних стереотипних підходів і практик;
- судді мають право користуватись у своїх рішеннях норми міжнародних або регіональних документів, що стосуються прав людини;
- вони мають право прямого застосування конституційних норм про захист від дискримінації, зокрема за гендерним принципом;
- можуть застосовувати прецедентну практику міжнародних або регіональних судових інстанцій в якості аргументації позиції у справі [26, с. 88–89].

Значну роль у захисті прав жінок відіграють прокурори. В європейській практиці фундамент стандартів діяльності прокурорів складає Рекомендація № R(2000)19 Комітету Міністрів Ради Європи щодо ролі прокуратури у системі кримінального судочинства від 6 жовтня 2000 року, яка доповнена ще Пояснювальною запискою. Дана рекомендація вказує, що під час здійснення власних професійних обов'язків прокурори мають:

- слідувати принципам справедливості, неупередженості та об'єктивності;
- згідно Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 р. поважати й робити все для захисту прав і свобод людини;

- прагнути забезпечити якнайшвидшу систему здійснення правосуддя;
- уникати у своїй діяльності будь-яких форм дискримінації (в тому числі за підставою ознаки статі);
- сприяти забезпеченню рівності осіб перед законом [96, с. 11–12].

Українська прокуратура, у свою чергу, згідно ст. 131 Конституції України здійснює підтримання публічного обвинувачення в суді, організацію і процесуальне керівництво досудовим розслідуванням, вирішення відповідно до закону інших питань під час кримінального провадження, нагляд за негласними та іншими слідчими і розшуковими діями органів правопорядку, представництво інтересів держави в суді у виключних випадках і в порядку, що визначені законом [40]. Згідно Закону «Про Прокуратуру» серед засад діяльності прокурорів в Україні передбачені верховенство права та визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності, недоторканності і безпеки найвищою соціальною цінністю, а також законність, справедливість, й, що варто підкреслити в контексті нашого дослідження, неупередженість та об'єктивність[80].

Провадження, пов'язані із захистом прав жінок, вимагають від прокурорів додаткових вимог, знань та умінь, справи щодо порушення прав жінок мають цілу низку ускладнюючих факторів. В міжнародній спільноті склалася стала теза, що саме прокурори, наприклад, відіграють вирішальну роль у боротьбі кримінального правосуддя із насильством по відношенню до жінок, вони забезпечують дотримання вимог закону під час кримінального процесу. Так, Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок (комітет CEDAW – Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [32]) зауважував: «жінки набагато більше, ніж чоловіки, страждають в результаті несерйозного ставлення прокуратури до випадків побутового насильства в якості реальної загрози життю.... Жінки також у непропорційно більшій мірі страждають від практики неналежного судового переслідування і покарання правопорушників за акти насильства в сім'ї. Крім того, жінки у непропорційно більшій мірі

страждають в результаті відсутності координації між співробітниками правоохоронних і судових органів, в результаті відсутності освіти серед співробітників правоохоронних і судових органів з питань побутового насильства і збору даних і статистичної інформації про випадки насильства в сім'ї» [96, с. 11]. Хоча мова йшла про випадки насильства побутового в сім'ї, однак подібна ситуація поширюється й на інші гендерно-чутливі правопорушення, й відповідно на діяльність або недоліки в діяльності прокурорів.

Хоча, згідно чинного законодавства, судові оскарження випадків дискримінації за ознакою статі прямо передбачено ст. 22 Закону «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні», на думку О. Суислової, усі питання судового захисту жінок можуть бути зведені нанівець у разі, якщо «суддівський корпус не буде обізнаний щодо проблеми дискримінації за ознакою статі, її заборони на законодавчому рівні, неприпустимості в судовому процесі, при постановленні судових рішень, а також у власній правосвідомості» [94, с. 63]. Тому ще одним елементом доступу жінок (в тому числі військовослужбовців) до правосуддя, судового захисту їх прав є наявність у суддів та прокурорів ряду компетентностей задля справедливого розгляду справ щодо дискримінації за ознакою статі, а саме вони повинні знати:

- поняття категорій «гендер», «гендерна рівність», «дискримінація», «гендерні стереотипи»;
- види та прояви такої дискримінації у приватній та публічній сферах суспільних відносин;
- гендерні стереотипи та механізми, за яких вони діють;
- міжнародно-правові документи щодо гендерної рівності, загальних питань прав людини (міжнародні при ООН, наприклад, або регіональні);
- практику ЄСПЛ щодо дискримінації за ознакою статі;
- стандарти доказування у справах щодо гендерної дискримінації та інших гендерно-чутливих справах

– передбачені в механізмі правового регулювання гарантії та засоби правового захисту [100, с. 78].

Окрім того, зазначені учасники судового процесу мають уміти:

- розпізнавати під час вирішення конкретних справ гендерні аспекти;
- ідентифікувати дії та ситуації, що є проявом дискримінації;
- виявляти й досліджувати фактичні обставини справ, пов’язаних із гендерною дискримінацією;
- здійснювати юридичну кваліфікацію, тобто віднайти відповідні приписи (принципи, норми) в нормативно-правовому регулюванні, в тому числі чинні для України міжнародні договори та практику їх застосування;
- виявляти випадки, коли порушення прав та законних інтересів особи відбувається внаслідок дії дискримінаційних норм національного законодавства чи нейтральних законодавчих положень, які під час практичної реалізації призводять до дискримінаційних наслідків, а також гендерних стереотипів, крізь призму яких тлумачаться або застосовується законодавство;
- співвідносити факти у кожній справі із нормативно-правовим регулюванням;
- приймати в справах щодо дискримінації за ознакою статі законне і обґрунтоване рішення та належно його мотивувати [100, с. 78–79].

Таким чином, судовий захист жінок-військовослужбовців є елементом загальної проблематики доступу жінок до правосуддя. Рівний доступ до правосуддя, право на справедливий суд щодо правопорушень, пов’язаних із ознакою статі можливий завдяки ряду факторів, й принципами у законодавстві щодо рівності усіх сторін в суді, в тому числі за ознакою статі, він не обмежується. Важливим фактором є обізнаність учасників судового процесу щодо гендерних питань, в тому числі проінформованість про свої права саме жінок-військовослужбовців може відігравати тут одну з ключових ролей. Разом із тим, усі приписи законодавства щодо рівності сторін в суді може бути порушена чи нівельована у гендерних справах у зв’язку із відсутністю у прокурорів та суддів необхідних для цього компонентів компетентності. Тому,

вважаємо за доцільне необхідність включення блоку питань та практичних завдань із гендерної проблематики під час відбіркового або кваліфікаційного іспитів суддів, а також вивчення відповідної європейської практики під час спеціальної підготовки суддів та кваліфікаційного оцінювання суддів (ст. 70, 73, 77, 78, 83 Закону «Про судоустрій і статус суддів» [83]. Водночас необхідно в ЗСУ проводити активну політику із ознайомлення жінок-військовослужбовців з їх правами задля того, щоб вони мали можливість у разі правопорушень за ознакою статі захищати свої права у судовому порядку.

Висновки до Розділу 2.

Таким чином, сучасна нормативно-правова база, норми якої регулюють питання гендерної рівності, представлена Основним Законом, Законами України, ратифікована міжнародними актами, підзаконними актами Президента, Кабінету Міністрів України. Також відповідно до чинного законодавства Міністерство Оборони України власними підзаконними актами впроваджує механізми забезпечення гендерної рівності в ЗСУ. Водночас, чинна законодавча база, не дивлячись на системність, деякими дослідниками піддається критиці через іноді декларативний характер, правові колізії та відсутність реальних механізмів втілення.

Отже, Україна розбудувала досить потужну інституційну базу для впровадження гендерної рівності в різні сфери життя держави і суспільства. Питаннями гендерної рівності займаються центральні органи державної влади. При Верховній Раді України діє Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, одним із напрямків роботи якого є моніторинг ситуації з дотримання рівноправності чоловіків і жінок. Кабінет Міністрів України втілює в життя нормативно-правові приписи, які стосуються гендерної рівності, при ньому функціонує Урядовий уповноважений з питань гендерної політики, який координує політику уряду у відповідному питанні. У Міністерстві Оборони України діє Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України, який має одним із завдань впровадження принципу гендерної рівності у Збройних Силах України.

На нашу думку, судовий захист жінок-військовослужбовців є елементом загальної проблематики доступу жінок до правосуддя. Рівний доступ до правосуддя, право на справедливий суд щодо правопорушень, пов'язаних із ознакою статі можливий завдяки ряду факторів, й принципами у законодавстві щодо рівності усіх сторін в суді, в тому числі за ознакою статі, він не обмежується. Важливим фактором є обізнаність учасників судового процесу щодо гендерних питань, в тому числі проінформованість про свої права саме жінок-військовослужбовців може відігравати тут одну з ключових ролей. Водночас необхідно в ЗСУ проводити активну політику із ознайомлення жінок-військовослужбовців з їх правами задля того, щоб вони мали можливість у разі правопорушень за ознакою статі захищати свої права у судовому порядку.

РОЗДІЛ 3. Міжнародний досвід у сфері забезпечення гендерної рівності у секторі оборони та його впровадження в Україні

3.1 Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності у секторі оборони їх імплементація у національне законодавство

Україна протягом останніх років стала реально, а не декларативно рухатись до Європейського Союзу та в цілому до країн Західної цивілізації. Це, в свою чергу, вимагає цілого фактору стандартів, серед яких і забезпечення реального виконання принципу гендерної рівності у всіх сферах життя суспільства і держави. Світова спільнота загалом а також країни ЄС напрацювали значний обсяг різноманітних документів міжнародного характеру, спрямованих на реалізацію принципу гендерної рівності. В рамках нашого дослідження міжнародний досвід угрупуємо за міжнародними документами, де містяться норми про врегулювання питання гендерної рівності (і які ратифіковані Україною), досвід деяких Західних держав із розвиненою демократією в питаннях впровадження політики гендерної рівності загалом і у відповідних збройних Силах.

У першому Розділі магістерського дослідження ми вже вказували на міжнародно-правові акти, які містять норми про гендерну рівність, однак ми лише навели їх перелік в контексті, на які акти спирається українське законодавство. В даному Розділі ми зазначимо основні норми, які містяться в цих міжнародних документах.

Міжнародні документи, які стосувались загальних питань прав людини, містять наступні норми [49, с. 81]:

- У Статуті ООН 1945 р., вказано: «Ми, Народи об'єднаних націй, сповнені рішучості... знову ствердити віру в основні права людини, в гідність і цінність людської особистості, у рівноправність чоловіків і жінок...» [91].

- Загальна Декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. Стаття 2: «Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією

Декларацією, без якої б то не було різниці, як-то щодо раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового, станового або іншого становища» [25].

– Конвенція про захист прав людини і основних свобод, 4 листопада 1950 року. Тут вказано у статті 14 (Заборона дискримінації), що: «Користування правами та свободами, визнаними в цій Конвенції, має бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою - статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, належності до національних меншин, майнового стану, народження, або за іншою ознакою» [35].

– Конвенція Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 1958 року. Тут у статті 1 визначається термін «дискримінація», де вказується на будь-яке розрізнення, а також недопущення чи перевагу, яка може робитись щодо зайнятості населення на основі раси, кольору шкіри, статі, релігії тощо [34].

– 1960 року була прийнята Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти передбачала усунення будь-яких форм дискримінації під час навчання [33]. В ч. 1 ст. 1 Конвенції дискримінацією передбачається будь-яка відмінність, виключення, обмеження чи надання переваг за різними ознаками, в тому числі й статі. В Конвенції містяться рекомендації для держав, що ратифікували Конвенцію, щодо механізмів забезпечення рівного доступу. Конвенція містить актуальні в наш час норми, оскільки військова освіта є одним з гарантів для успішної кар'єри жінок у ЗСУ. Згідно ст. 4 Конвенції держави зобов'язані розробляти, розвивати й втілювати в життя політику загальнодержавного рівня із надання усім рівних можливостей до навчання.

– Віденська декларація, прийнята під час Всесвітньої конференції з прав людини під егідою ООН 1993 р. П.18 визначено, що права людини жінок і дівчаток є невід'ємною, складовою і неподільною частиною загальних прав людини. Повна і рівна участь жінок у політичному, громадському, економічному, суспільному і культурному житті на національному,

регіональному та міжнародному рівнях, а також ліквідація всіх форм дискримінації за ознакою статі є першочерговими цілями міжнародного співтовариства [6].

- Європейська соціальна хартія (переглянута). П. 8 ч. 1 визначає, що працюючі жінки у разі материнства мають право на особливий захист [23].

- Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй 2000 р. У абзаці 3 п. 6 ч. 1 вказано: «Жодна людина і жодна країна не повинні позбавлятися можливості користуватися благами розвитку. Має бути гарантовано рівність прав і можливостей чоловіків і жінок» [20].

- Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 р. [103]. В ст. 20 вказано, що усі люди є рівними у правах, ст. 21 містить норми про недопущення й заборону дискримінації «будь-якого роду, в тому числі за ознакою статі...» [103]. Ст. 23 має назву «Рівноправність чоловіків та жінок», в статті Хартії вказано, що рівноправність повинна реалізовуватись у всіх сферах, в тому числі й у сфері працевлаштування, роботи та винагороди за працю, водночас принцип рівноправ'я не є перепорою для реалізації заходів, які передбачають особливі переваги для недостатньо представлені статі [103].

У вказаній другій групі міжнародних актів містяться наступні норми:

- Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100. Згідно статті 1, пункту b: «термін «рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» стосується ставок винагородження, котрі визначаються без дискримінації за ознаками статі [39].

- Конвенція про політичні права жінок 1952 року. Стаття 1 передбачає, що жінкам належить право голосувати на усіх виборах нарівні з чоловіками без будь-яких проявів дискримінації. В статті 2 вказано: «жінки можуть бути обрані на рівних з чоловіками умовах без будь-якої дискримінації, до всіх установлених національним законом установ, де передбачені публічні вибори» [37]. Третя стаття передбачає право жінок займати посади державній службі нарівні з чоловіками.

– Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103. Згідно статті 3 пункту 1 жінка має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, а згідно пункту 2 тривалість відпустки повинна тривати не менше дванадцяти тижнів. Згідно статті 4 пункту 1 жінка має право на отримання грошової та медичної допомоги [36].

– Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 року. В цій конвенції містилось разом із тим своєрідне «визнання», що не дивлячись на численні міжнародні конвенції, резолюції та декларації, що стосувались питанням рівних прав чоловіків та жінок, через висловлювання занепокоєння про факт значної дискримінації жінок, не зважаючи на міжнародні документи. Тут вказувалось також, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності, поваги до гідності, а також перешкоджає жінкам нарівні з чоловіками брати участь у політичному чи культурному житті власної держави та суспільства [32].

– Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок 1981 року. Згідно цієї конвенції визнавалась необхідність змінити традиційну роль чоловіків і жінок у суспільстві та сім'ї. В статті 3 визначалось, що для забезпечення рівності щодо ставлення та можливостей чоловіків та жінок, що працюють, необхідно кожній державі-члену ООН проводити національну політику відповідно для досягнення таких цілей. Особи із сімейними обов'язками, які бажають працювати, не мають зазнавати дискримінації, гармонійно поєднуючи сімейні обов'язки та працюючи [39].

– Рекомендація № Rec (2003) 3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам «Про збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень». В ній визначено рекомендації сприяти збалансованому представництву жінок та чоловіків внаслідок публічного визнання, що рівний розподіл повноважень між жінками і чоловіками різного походження й віку покращує демократію, захищати й підтримувати громадянські та політичні права жінок і чоловіків, право на посаду та ін. [76].

В конституційному акті Канади 17 квітня 1982 р. закріплюється гендерна рівність, а канадська Хартія прав і свобод містить норми про конституційних захист принципу гендерної рівності. В 15 та 28 розділах Хартії проголошується, що усі є рівними перед законом й ніхто не може зазнавати дискримінації за кольором шкіри, статтю, віком тощо [10, с. 8–9]. В 1998 р. Данія прийняла закон про рівність чоловіків і жінок в питаннях працевлаштування, декретної відпустки й іншої соціальної допомоги. В ФРН подібний закон прийняли в 2001 р. Тут акцентували увагу на забезпеченню додаткових правових можливостей для жінок [10, с. 10].

В інституційних питаннях, наприклад, в Фінляндії механізм реалізації гендерної рівності входять міністерства, й провідна роль тут покладена на Міністерство соціальних справ і охорони здоров'я. Також діє інститут Омбудсмена з питань рівності на основі Закону Фінляндії «Про рівність між чоловіками та жінками», який прийнятий ще в 1987 р. З 2014 р. тут функціонує трибунал з питань недискримінації та рівності (до його повноважень входить винесення рішень з питань дискримінації за гендерним принципом, а також надає роз'яснення судам у застосуванні гендерного законодавства. В загальнодержавному представницькому органі існує Рада з питань гендерної рівності (на відміну від української практики підкомітету Рада має консультативні функції) [101, с. 18].

В Норвегії питаннями гендерної рівності займається Міністерство культури, слідує за дотриманням принципів рівності Омбудсмен питань рівності та анти-дискримінації, тут також діє спеціальний Анти-дискримінаційний трибунал, якій має повноваження ухвалювати рішення в разі порушення анти-дискримінаційного законодавства. На Міністерство культури покладені завдання публічної політики у сфері культури, рівності та дискримінації, це міністерство є координаційним центром між іншими міністерствами і органами влади з питань впровадження гендерної рівності. Тут діє Департамент рівності, недискримінації та міжнародних справ. Він здійснює моніторинг виконання міжнародних актів в питаннях гендерної рівності,

аналізує чинне законодавство у сфері гендерної політики Норвегії. При Міністерстві культури діє омбудсмен з питань рівності та анти-дискримінації. Він також здійснює моніторинг дотримання законодавства з питань дискримінації. Серед семи різних форм дискримінації розглядається й за ознакою статі [101, с. 22–23]. Анти-дискримінаційний трибунал є незалежним органом, який розглядає звернення і скарги вищезгаданого омбудсмена.

В питаннях служби жінок і чоловіків в арміях світу, то в передових збройних Силах держав Західної цивілізації жінки на посадах міністра оборони, в званнях генералів не є чимось дивним і виключенням із правил. Це вже стала практика. В Нідерландах і Швеції в 2012-2014 рр. міністрами оборони призначались жінки. В 2008 р. у США вперше жінка отримала звання чотиризіркового генерала. Сучасна історія служби жінок у збройних Силах розпочалась ще в 1895 р. В Канаді стали приймати на військову службу жінок. Звісно, що до гендерної рівності в армії було ще дуже далеко, оскільки вони могли служити лише у мирний час, однак і в бойових частинах, а не лише структурі забезпечення. Водночас вони отримали змогу набути статусу повноправного військового [16, с. 270]. Сьогодні наші сусідні та союзні держави активно впроваджують принцип гендерної рівності в армію. Наприклад, в Збройних Силах Польщі запроваджена посада Уповноваженої у справах військової служби жінок. Вона займається питаннями вирішення проблем жінок в армії.

В Україні, разом з тим, як і в більшості країн світу жінки можуть проходити військову службу лише добровільно. Практика строкової служби застосовуються виключно до чоловіків (до речі, деякі політико-філософські течії на кшталт лібертаріанства вважають обов'язкову службу у війську грубим порушенням права людини на свободу, оскільки держава, яку громадяни не бажають захищати добровільно, не варта того, щоб її захищали) [106]. Однак, існують держави, де в питаннях гендерної рівності вирішили піти ще далі, й зараз серед держав Європи обов'язкова військова служба для жінок вперше запроваджена у Норвегії. Окрім неї мабуть, найвідомішою державою із таким

самим підходом є Ізраїль. Однак і в цих державах жінки можуть обіймати не усі посади і військові професії (як вже вказувалось, переважно це «мирні» посади). В Норвегії добровільно жінки мали змогу служити з 1976 р. Однак в 2014 р. було ухвалено закон, який увів військовий обов'язок для жінок у віці від 19 до 44 років. В Ізраїлі усі громадяни без виключення на статі після досягнення 18 років підлягають призову до ЦАГАЛ. Виключення існують лише з релігійних мотивів (альтернативна служба). Жінки в Ізраїлі служать у всіх родах військ і на всіх посадах і професіях, в тому числі бойових, які передбачають безпосередній контакт із ворогом. Однак, жінки-строковики служать на один рік менше, ніж чоловіки. Одруження, вагітність або релігійні міркування – єдині причини, за яких жінки можуть достроково звільнитись від служби [с. 271–272].

Таким чином, рівність прав жінок і чоловіків, необхідність впровадження принципу гендерної рівності декларується в міжнародних та регіональних актах. Відповідно держави, які їх ратифікували, зобов'язані виконувати вказані приписи. Україна здобула незалежність в історичному контексті відносно нещодавно. Інші країни набагато більший національний досвід впровадження принципу гендерної рівності у власне законодавство. Більшість конституцій закріплюють рівність прав і свобод, перед законом, чоловіків і жінок. Характерними рисами сучасного законодавства є те, що норми національних систем права відображають міжнародні приписи і стандарти; рівність статей має конституційне вираження, рівність статей в конституції корелюється із іншими характеристиками громадян (раса, колір шкіри тощо).

3.2 Шляхи удосконалення адміністративно-правового забезпечення гендерної рівності у Збройних Силах України

Незважаючи на активні процеси впровадження політики гендерної рівності в ЗСУ та загалом у всі сфери життя держави і суспільства, напрацювання нормативної бази, яка врегульовує відповідні питання,

становлення інституцій, які покликані слідкувати за дотриманням гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, усе одно ситуація із створенням реальних умов для жінки-військовослужбовця нарівні з чоловіками-військовослужбовцями реалізовувати своє право служити є далекою від ідеальної й нормативна база та механізми забезпечення рівності потребують корегування та змін.

На нашу думку, деякі Укази Президента містять норми, які ще не приведені у відповідність тим змінам, які були внесені 2018 р. згідно з Законом «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». Пропонуємо внести зміни до ч. 50 Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України» [79], а саме: з п. 3 ч. 50 Указу слова та цифри «віком до 40 років» замінити словами «які не досягли граничного віку перебування на військовій службі військовослужбовців офіцерського складу». Оскільки станом на сьогодні там міститься норма, що первинне військове звання молодшого лейтенанта присвоюється в тому числі «жінкам віком до 40 років».

Окрім того, пропонуємо доповнити ч. 82 Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України», оскільки в абзаці 9 п. 2 ч.82 вказується: «вагітні військовослужбовців-жінок за їх клопотанням відповідно до медичного висновку – на посади з меншим обсягом роботи, а також військовослужбовців-жінок, які мають дітей віком до трьох років, за їх клопотанням у разі неможливості виконання ними обов’язків на займаних посадах». Норма про таке виключне право жінок є дискримінуючою щодо чоловіків-військовослужбовців. Пропонуємо до 9 абзацу п. 2 ч. 82 Указу після слів «а також військовослужбовців-жінок, які мають дітей віком до трьох років» доповнити через «,» наступні слова «військовослужбовців, які виховують дітей до трьох років без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час

перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей)» і далі по тексту.

Вважаємо за доцільне внести зміни й в порядок відрядження військовослужбовців. Відповідно до ч. 145 зазначеного Указу направлення у відрядження військовослужбовців-жінок вагітних та тих, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, без їх згоди не допускається. Також, для досягнення принципу гендерної рівності в даному питанні абзац 15 ч. 145 Указу викласти в наступній редакції: «Направлення у відрядження військовослужбовців-жінок вагітних та тих, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, а також військовослужбовців, які виховують дітей до віком до чотирнадцяти років без матері (у разі її смерті, позбавлення батьківських прав, на час перебування у лікувальному закладі охорони здоров'я та в інших випадках відсутності материнського піклування про дітей), без їх згоди не допускається». Вважаємо, що саме в такій редакції буде дотримано принцип гендерної рівності.

Частина 166 зазначеного Указу також, на нашу думку, не відповідає тим змінам, які були внесені в 2018 р. Законом «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» й відповідно нормам Статуту внутрішньої служби Збройних Сил України. Ч. 166 Указу присвячена питанням проходження військової служби-навчання курсантами вищих військових навчальних закладів (до речі, згідно нового Закону «Про вищу освіту» [55] вказана нова термінологія «вищий військовий навчальний заклад (заклад вищої освіти із специфічними умовами навчання)», й вважаємо за доцільне також зробити уточнення такого визначення в ч. 166 Указу). В абзаці 3 ч. 166 Указу Президента вказано: «Курсанти-жінки до складу добового наряду, як правило, не призначаються, крім випадків, визначених статутами Збройних Сил України». Однак, як ми знаємо, згідно ст. 269 Статуту військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства [90]. Ймовірно, й норму абзацу 3 ч. 166

Указу Президента також привести у відповідність до принципів гендерної рівності, тому ми пропонуємо даний абзац викласти в наступній редакції: «Курсанти-жінки до складу добового наряду призначаються з дотриманням законодавства з питань охорони материнства та дитинства».

Використання досвіду сусідньої нам Польщі в ЗСУ може бути реалізовано шляхом запровадження окремої посади Уповноваженого у справах військової служби жінок. Ще одним кроком, який стане прогресом в питаннях гендерної рівності у ЗСУ, є розширення переліку посад і військово-облікових спеціальностей, на які може претендувати жінка-військовослужбовець або взагалі виключити норму Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України» ч. 14 «Жінки можуть бути прийняті на військову службу за контрактом за наявності вакантних військових посад, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками» [79], й змінити ч. 11 ст. 1 Закону «Про військовий обов'язок і військову службу» яка визначає, що «жінки, які мають фах, споріднений з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Кабінетом Міністрів України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я, віком та сімейним станом, беруться на військовий облік військовозобов'язаних» [56] таким чином, щоб жінки мали рівні із чоловіками можливості обіймати посади і військові професії.

Окрім того, нажаль, враховуючи реалії загроз суверенітету Україні, її територіальної цілісності з боку країни-агресора, побудувати таку модель, щоб жінки в Україні із досягненням 18 років також брали участь у посиленні обороноздатності нашої держави й відповідно розробити необхідну для таких цілей нормативно-правову базу.

Однією з найбільш глобальних та поширених проблем із порушенням принципу гендерної рівності у ЗСУ безпосередньо у взаємовідносинах між чоловіками-військовослужбовцями та жінками-військовослужбовцями є стереотипність мислення, наявність стійких стереотипних тверджень про те, що чоловіки або жінки можуть краще чи гірше виконувати певні обов'язки тощо.

Звісно, це пов'язано із тим, що армія в будь-якій державі є однією з найбільш традиційних інституцій із вкрай важким сприйняттям інновацій тощо. Це пов'язано із багатьма факторами специфіки професій військовослужбовця, ще із радянських часів створеною практикою, що військо є «суто чоловічою» професією тощо. Подолати відповідні стереотипи серед рядового та офіцерського складу може лише комплексна система різноманітних впливів. Одним із таких вважаємо проведення роз'яснювальної роботи із військовослужбовцями у вигляді семінарів тощо, наведення тут прикладів успішного несення служби жінками-військовослужбовцями тощо. Головним завданням такої роботи із військовослужбовцями повинна стати розуміння, що професійні чесноти військовослужбовця не залежать від статі, вони залежать від підготовки та моральних чеснот особи, стійкості характеру тощо. Тому, вважаємо за необхідне розробити відповідну підзаконну базу задля втілення в життя такої практики.

Армії світу вже проходили подібні процеси, коли у збройних Силах розвінчувались певні міфи, які не лише пов'язувались із гендерними ознаками. Наприклад, у найСильнішій армії світу США тривалий час завдяки стереотипам та реакційним традиціям склалась дискримінаційна практика за кольором шкіри. Афроамериканців не призначали на певні посади тощо. Як вже зазначалось в дослідженні, зараз в армії США є жінки-генерали, принцип гендерної рівності тут діє. Тому в якості ще одного кроку, на нашу думку, необхідно активізувати дослідження іноземних ефективних механізмів забезпечення гендерної рівності в арміях світу.

Реалізація на практиці у ЗСУ забезпечення гендерної рівності неможливе без чіткої стратегії дій уряду, ЗСУ, військових частин та загалом усього громадянського суспільства. Доцільним буде, на нашу думку, розробити чіткий план дій із реалізації гендерної рівності в ЗСУ в коротко-, середньо-, та довгостроковій перспективі. Стадії такого процесу повинні передбачати дослідження іноземного досвіду та національних особливостей й проблем в ЗСУ, розробку основних положень плану та відповідної підзаконної бази,

поетапна реалізація кампанії із подолання дисбалансу у співвідношенні жінок та чоловіків у ЗСУ (разом із тим, використання лише кількісного показнику не є доречним, оскільки ми наводили приклади деяких фахівців, що не дивлячись на збільшення кількості жінок-військовослужбовців, вони займають не такі престижні посади, як чоловіка-військовослужбовці, ці посади є менш оплачуваними тощо, тому повинні враховуватись подібні фактори), усі елементи вертикалі ЗСУ, військові частини як базові одиниці, повинні бути зобов'язані цілковито сприяти забезпеченню принципів рівності чоловіків та жінок у всіх сферах взаємовідносин військовослужбовців, специфіки служби тощо.

Україна наразі активно впроваджує у ЗСУ стандарти НАТО. Водночас, використовується практика використання міжнародних інструкторів задля посилення обороноздатності ЗСУ. Окрім обміну досвідом із питань, наприклад, ведення бойових дій, військової медицини, за доцільним як елемент стратегії із реалізації принципу гендерної рівності у ЗСУ залучати для проведення роз'яснювальної роботи із українськими військовослужбовцями, організації тренінгів з тими на кого покладі обов'язки сприяти політиці забезпечення гендерної рівності у ЗСУ іноземних спеціалістів-інструкторів з армій країн-членів НАТО, де успішно впроваджена відповідна практика.

Якщо говорити про загальнодержавний рівень, то задля подолання стереотипів в суспільстві, що склалися, держава повинна проводити комплексну інформаційну політику для ствердження в тому числі й розуміння, що чоловіки та жінки можуть однаково успішно служити пліч о пліч у ЗСУ й ефективно виконувати поставлені завдання. В тому числі це може втілюватись й через співпрацю міністерств та інших центральних органів виконавчої влади.

Отже, чинна нормативна база має ряд недоліків та суперечливих норм, які необхідно усунути. Разом із тим вважаємо за доцільне на основі успішного міжнародного досвіду розробити поетапний план й стратегію впровадження принципу гендерної рівності в ЗСУ. Водночас, для реалізації стратегії варто

залучати іноземних військових інструкторів з відповідної проблематики для українських військовослужбовців.

Висновки до Розділу 3.

Отже, сьогодні існують стандарти щодо гендерної рівності, які містяться в нормах міжнародних документів регіонального та загальносвітового характеру. Рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя, в тому числі в питаннях освіти, працевлаштування, визначається в актах, які присвячені загальним питанням прав людини, а також в суто присвячених гендерній рівності.

У державах Західної цивілізації протягом багатьох десятиліть функціонує на основі розгалуженої нормативної бази потужна інституційна система із забезпечення рівності жінок та чоловіків у різних сферах життя держави. В цілому, українська інституційна модель відповідає передовому досвіду таких держав, оскільки в Україні також існують спеціальні інституції на різних рівнях державного управління задля забезпечення гендерної рівності. Однак Україна не пішла шляхом Ізраїлю або Норвегії, де військовий обов'язок розповсюджується на представників обох статей.

Проте, низка положень підзаконних нормативних актів, досі зберігають колізійність щодо базового значення принципу гендерної рівності. Варто зауважити, що деякі нормативні акти потребують внесення змін та доповнень, оскільки їх норми не відповідають змінам в законодавстві про забезпечення гендерної рівності у ЗСУ.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного наукового дослідження, відповідно до поставлених завдань, можна сформулювати наступні висновки:

1. Дослідження, присвячені питанню гендерної рівності розпочалось приблизно з 1970-х рр. Фундаментальні зміни в питаннях гендерної рівності відбулись після оприлюднення Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р., саме відтоді починається на міжнародній арені відлік розробки та впровадження нормативно-правових актів, які проголошували рівність незалежно від статі, заборону дискримінації за статевими ознаками, значна частина міжнародних документів ООН та інших міждержавних міжнародних організацій, які спрямовані суто на забезпечення рівних прав жінок з чоловіками. На них базувалось національне (в тому числі й сучасне українське) законодавство багатьох держав. Водночас слід зауважити, що протягом різних періодів історії України, державних та цивілізаційних систем, які на наших теренах поширювали свою владу, статус жінок суттєво відрізнявся. В українських державних системах а також в українській культурі, побуті, статус жінки відрізнявся від інших європейських суспільств, і був високим. Жінки мали нормативно-правове підтвердження прав, часто мали змогу безпосередньо впливати на політичне життя, не вважалось дивним активна участь особливо жінок шляхетського походження у господарському житті тощо. На сучасному етапі розвитку незалежної України гендерна політика характеризується як позитивними моментами, так і рядом недоліків.

2. У процесі історико-правового аналізу становлення та розвитку інституту гендерної рівності в Україні можемо дійти висновків, що проблематика гендерної рівності у світі має тривалу історію, існують різні підходи до визначення періодизації рухів жінок за рівноправ'я. Прийняття Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року починається на міжнародній арені відлік розробки та впровадження нормативно-правових актів, які проголошували рівність незалежно від статі, заборону дискримінації за статевою ознакою, значна частина міжнародних документів ООН та інших

міждержавних міжнародних організацій, які спрямовані суто на забезпечення рівних прав жінок з чоловіками. На них базувалось національне (в тому числі й сучасне українське) законодавство багатьох держав.

3. Протягом різних періодів історії України, державних та цивілізаційних систем, які на наших теренах поширювали свою владу, статус жінок суттєво відрізнявся. В українських державних системах, українській культурі, побуті статус жінки відрізнявся від інших європейських суспільств, і був досить високим. Жінки мали нормативно-правове підтвердження своїх прав, часто мали змогу безпосередньо впливати на політичне життя.

4. Сучасний науковий доробок, присвячений питанням гендерної рівності жінок і чоловіків в ЗСУ, розкриває переважно питання, пов'язані безпосередньо із проблемами, з якими жінки-військовослужбовці зіштовхнулись під час служби у ЗСУ, а також проблематику механізмів реалізації політики гендерної рівності у війську з боку української держави. Науковці аналізують чинну законодавчу базу із питань гендерної рівності, однак здебільшого просто обмежуються їх переліком. Спеціалізованих досліджень, присвячених суто проблемі правового регулювання гендерної рівності у Збройних Силах України доки не існує.

5. Здійснено аналіз всіх нормативно-правових актів, норми яких регулюють питання гендерної рівності загалом та в ЗСУ зокрема, представлена на конституційному рівні, тобто Основним Законом, Законами України, ратифікованими міжнародними актами, підзаконними актами Президента, Кабінету Міністрів України. Також відповідно до чинного законодавства Міністерство Оборони України власними підзаконними актами впроваджує механізми забезпечення гендерної рівності в ЗСУ. Водночас, чинна законодавча база, не дивлячись на системність, деякими дослідниками піддається критики через іноді декларативний характер, правові колізії та відсутність реальних механізмів втілення. Однак в останній час український законодавець активно відповідні недоліки ліквідує.

6. Стандарти щодо питань гендерної рівності, які містяться в нормах міжнародних документів регіонального та загальносвітового характеру, покликані забезпечувати рівність чоловіків і жінок у всіх сферах життя, в тому числі в питаннях освіти, працевлаштування. Акти, в яких визначається такі стандарти, можна поділити на такі, що присвячені загальним питанням прав людини, а також в суто гендерній рівності. В державах Західної цивілізації протягом багатьох десятиліть функціонує на основі розгалуженої нормативної бази потужна інституційна система із забезпечення рівності жінок та чоловіків у різних сферах життя держави. В цілому, українська інституційна модель відповідає передовому досвіду таких держав, оскільки в Україні також існують спеціальні інституції на різних рівнях державного управління задля забезпечення гендерної рівності. Однак Україна не пішла шляхом Ізраїлю або Норвегії, де військовий обов'язок розповсюджується на представників обох статей.

7. На основі проведеного аналізу можна зауважити, деякі нормативні акти потребують редагування та доопрацювання, оскільки їх норми не відповідають змінам в законодавстві про забезпечення гендерної рівності у ЗСУ, які відбулись після 2018 р. Запропоновано внести зміни до низки норм Указу Президента «Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України», оскільки деякі норми, порушують або не відповідають принципу гендерної рівності. Водночас, вважаємо за доцільне в інституційному плані увести на кшталт Польщі в ЗСУ посаду Уповноваженої у справах військової служби жінок. Окрім того виступаємо за розширення переліку посад і військових спеціальностей, які може обіймати жінка-військовослужбовець.

8. Встановлено, що українська інституційна модель забезпечення стандартів гендерної рівності відповідає передовому досвіду європейських держав, оскільки в нашій державі також існують спеціальні інституції на різних рівнях публічного управління задля забезпечення умов гендерної рівності. Виокремили комплекс джерел національного права, що становлять правову

основу відносно нового інституту права – гендерної рівності та його підінституту – гендерної рівності у Збройних Силах України. Хоч Україна і не входить до числа держав, де військовий обов’язок розповсюджується на представників обох статей, інтерес серед жінок до військової служби в Україні постійно зростає. Як зазначається, у ЗСУ служить такий самий відсоток жінок, як і в арміях НАТО. Нині у війську – понад 27 тисяч жінок. Чисельність жінок-військовослужбовців офіцерського складу станом на кінець листопада 2019 року складає 3 767 осіб. За даними Міністерства оборони України кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів.

9. Наразі, національна система права значною мірою трансформувалася під впливом міжнародних стандартів у питаннях гендерної рівності, особливо ці процеси прискорилися в процесі виконання Угоди про асоціацію з ЄС та гармонізації (адаптації) норм національного права з нормами ЄС. Хоч, низка положень підзаконних нормативних актів, досі зберігають колізійність щодо базового значення принципу гендерної рівності в ЗСУ, потребують внесення змін та доповнень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми гендерної політики у Збройних Силах України: навчально-методичний посібник. / В.П.Кротиков, В.Л.Топальський, В.М.Малюга та ін. за заг.ред. Б.П.Андресюка. – К.: НДЦ ГП ЗС України, 2011. – 112 с.
2. Андреев А. Механізм правового регулювання суспільних відносин: окремі аспекти щодо визначення поняття та особливостей. Підприємництво, господарство і право. 2019. №6. С. 125–128.
3. Боровцова М. С. Гендер як неповторна репрезентація статі. Вісник Одеського національного університету. Психологія. 2012. Т. 17, Вип. 5. С. 6–12.
4. Бугашев С. И. Британский суфражизм в XIX – начале XX века. Труды кафедры истории Нового и новейшего времени. 2012. № 8. С. 24–35.
5. Вавілова Н.В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України. Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського. 2016. №1 (56). С. 140–143.
6. Віденська декларація та Програма дій: міжнародний документ від 25.06.1993 № 995_504. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_504 (дата звернення: 16.03.2020).
7. Вознюк Є. В. Передумови розвитку гендерної політики в Україні. Актуальні проблеми міжнародних відносин. 2011. Вип. 103 (1). С. 149–159.
8. Ганзицька Т. С. Історіографічний аналіз місця та ролі жінки в суспільстві. Держава та регіони. Серія: Право. 2014. № 4. С. 5–10.
9. Гендер. Велика Українська енциклопедія: веб-сайт. URL: <https://vue.gov.ua/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80> (дата звернення: 10.03.2020).
10. Гендерна політика в системі державного управління: підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.
11. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи

дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / укл. М. Корюкалов; за сприяння Програми ООН Жінки «Підсилення підзвітності у фінансуванні гендерної рівності. Партнерство ЄС і ООН з гендерної рівності» в Україні, Представництва Фонду Фрідріха Еберта в Україні та Українського жіночого фонду. К., 2014. 120 с.

12. Гендерний підхід: історія, культура, суспільство / Під редакцією Ліліани Гентош, Оксани Кісь. Львів: ВНТЛ-Класика, 2003. 250 с.

13. Гончаров С.М., Кушнір Н.Б. Тлумачний словник економіста. К.: Центр учб. літ., 2009. 264 с.

14. Гонюкова Л.В., Н. С. Педченко Н.С. Сучасний механізм упровадження гендерної політики в Україні. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. 2016. № 2. С. 114-120.

15. Гриневич Л.В. Гендерні дослідження. Енциклопедія історії України: Т. 2: Г-Д / Редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К.: В-во "Наукова думка", 2004. 688 с.: іл.. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Genderni_doslidzhennja (дата звернення: 11.03.2020)

16. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с.

17. Грицяк Н.В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/pol-prav/05gnvssv.pdf> (дата звернення 20.03.2020)

18. Гришко В., Лівчук С. Історичні передумови формування гендерної нерівності у суспільстві. Підприємництво, господарство і право. 2019, №2. С. 141–145.

19. Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй: міжнародний документ від 08.09.2000 № 955_621. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_621 (дата звернення: 04.05.2020).

20. Деметрадзе Т. Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Держ. ВНЗ "Ужгород. нац. ун-т" М-ва освіти і науки України. Ужгород, 2015. 204 с.

21. Древаль Ю.Д. До питання про сутність та зміст механізмів державного управління. Вісник НУЦЗ України. Серія: Державне управління. 2014. С. 57-63.

22. Дятлова І. В. Сучасні реалії гендерної політики у Збройних Силах України. Вісник Національного університету "Юридична академія України імені Ярослава Мудрого". Серія : Філософія, філософія права, політологія, соціологія. 2018. № 3. С. 131–143.

23. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 04.05.2020).

24. Заворотько І. Проблеми гендерної рівності у секторі безпеки і оборони. Українська Гельсінська спілка з прав людини: веб-сайт. URL: <https://helsinki.org.ua/problemy-gendernoji-rivnosti-u-sektori-bezpeky-i-oborony-i-zavorotko/> (дата звернення: 22. 03.2020).

25. Загальна декларація прав людини: міжнародний документ від 10.12.1948. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення 15.03.2020).

26. Захист прав жінок: юридичні інструменти забезпечення гендерної рівності в Україні: навчальний посібник / Уварова О.О., Дайнеко К.К. Харків, 2019. 116 с.

27. Іванов В. М. Історія держави і права України : підручник. К. : КУП НАНУ, 2013. 892с.

28. Камінська Н. В., Пашко Д. В., Романова Н. В.. Причини виникнення гендерної нерівності. Юридична психологія. 2018. Том 32 , №2. С. 30–47.

29. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 116–119.

30. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 6 липня 2005 року № 2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15> (дата звернення: 20.05.2020).

31. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 30.04.2020).

32. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: міжнародний документ від 18.12.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 16.03.2020).

33. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти: міжнародний документ від 14.12.1960. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174 (дата звернення: 16.03.2020).

34. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять N 111: міжнародний документ від 25.06.1958. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161 (дата звернення: 16.03.2020).

35. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: міжнародний документ від 4.11.1950). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004 (дата звернення 15.03.2020).

36. Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) N 103: міжнародний документ від 28.06.1952 № 103. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення 15.03.2020).

37. Конвенція про політичні права жінок: міжнародний документ від 20.12.1952. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_156 (дата звернення 15.03.2020).

38. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності N 100: Міжнародний документ від 29.06.1951. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002 (дата звернення 15.03.2020).

39. Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками N 156: міжнародний

документ від 23.06.1981. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010 (дата звернення: 15.03.2020).

40. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 30.04.2020).

41. Конституція Української Народньої Республіки (Статут про державний устрій, права і вільності УНР): історичний документ від 29.04.1919. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002300-18> (дата звернення: 17.04.2020).

42. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17> (дата звернення: 20.05.2020).

43. Кротіков В.П. Особливості гендерних процесів у Збройних Силах України. Вісник Національного університету оборони України. 2012. № 6 (31). С. 317–322.

44. Леонтьєва Л. В. Становлення та провадження гендерного підходу в Україні. Порівняльно-аналітичне право. 2017, №4. С. 25–27.

45. Майор М. Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні. Політичний менеджмент. 2009. № 6 (39). С. 127–134

46. Матріархальне і патріархальне. Енциклопедія сучасної України: веб-сайт. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=67031 (дата звернення 12.03.2020).

47. Національні і міжнародні законодавчі та нормативно-правові акти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу: веб-сайт. URL: <http://www.center.gov.ua/blog/item/3423> (дата звернення: 18.03.2020)

48. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження) / за заг. ред. Т. Марценюк. К.: ФОП Клименко, 2016. 80 с.

49. Пансевич, Ю. В. Історичні витоки питання гендерної рівності. Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Право. Ужгород, 2013. Вип. 23. Ч. 1. Т. 1. С. 80–82

50. Петренко Л. О. Легітимізація залежності в шлюбних відносинах у релігійних вченнях. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. 2015. Вип. 67-68. С. 179–184.

51. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 686-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80> (дата звернення: 21.04.2020).

52. Питання проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 року № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF> (дата звернення: 21.04.2020).

53. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві / Колективна монографія. К.: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2014. 296 с.

54. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 25.07.2005 № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005> (дата звернення: 21.04.2020).

55. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. (дата звернення: 20.04.2020).

56. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12> (дата звернення 1.05.2020).

57. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях: Закон

України від 06.09.2018 № 2523-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19> (дата звернення 20.03.2020).

58. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації: Закон України від 13 травня 2014 року № 1263-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1263-18> (дата звернення: 30.04.2020).

59. Про внесення змін до Кримінального та Кримінального процесуального кодексів України з метою реалізації положень Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами: Закон України від 06 грудня 2017 року № 2227-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19> (дата звернення: 30.04.2020).

60. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 грудня 2019 року № 1066. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1066-2019-%D0%BF> (дата звернення: 21.04.2020).

61. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 11.03.2020).

62. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 30.04.2020).

63. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 30.04.2020).

64. Про запобігання та протидію домашньому насильству: Закон України від 07 грудня 2017 року № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2227-19> (дата звернення: 30.04.2020).

65. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року:

Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 року № 273. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF> (дата звернення: 21.04.2020).

66. Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: Наказ Міністерства Оборони України від 13.02.2019 № 57. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0226-19> (дата звернення: 21.04.2020).

67. Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 20.10.2017 № 541. Офіційний вісник України. 2017. № 98. Ст. 3012.

68. Про затвердження Інструкції про організацію у Збройних Силах України соціального і правового захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, призваних на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, та членів їхніх сімей, працівників Збройних Сил України: Наказ Міністерства Оборони України від 9.01.2016 № 27. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0478-16> (дата звернення: 21.04.2020).

69. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів Мінсоцполітики України; Наказ, Інструкція від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/47764> (дата звернення 12.03.2020).

70. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року (із змінами, внесеними згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 637-р): Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24

лютого 2016 року № 113-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80> (дата звернення: 21.04.2020).

71. Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80> (дата звернення: 21.04.2020).

72. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015> (дата звернення: 30.04.2020).

73. Про затвердження переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства Оборони України від 13.12.2018 № 627. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1507-18> (дата звернення: 21.04.2020).

74. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-%D1%80> (дата звернення: 21.04.2020).

75. Про затвердження Положення про Департамент військової освіти, науки, соціальної та гуманітарної політики Міністерства оборони України: Наказ Міністерства Оборони України від 5 червня 2019 р. № 282. URL: https://www.mil.gov.ua/282_%D0%BD%D0%BC.pdf (дата звернення: 21.04.2020).

76. Про збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень: міжнародний документ від

12.03.2003. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_661 (дата звернення: 04.05.2020).

77. Про консультативно-дорадчий орган з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми: Постанова Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2007 року № 1087. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-%D0%BF> (дата звернення: 30.04.2020).

78. Про підвищення статусу жінок в Україні: Указ Президента України від 25.04.2001 № 283/2001. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/283/2001> (дата звернення: 21.04.2020).

79. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: Указ Президента України від 10.12.2008 № 1153/2008. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008> (дата звернення 05.05.2020).

80. Про Прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18.#Text> (дата звернення: 20.06.2020)

81. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.91 № 2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> (дата звернення 01.05.2020)

82. Про створення Координаційної ради з питань недискримінації та гендерної рівності: Наказ Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини від 07.08. 2018 № 40/02-18. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/page/secretariat/docs/organizacziyno-rozporyadchi-dokumenty/> (дата звернення 04.05.2020)

83. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. № 1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19> (дата звернення: 20.05.2020).

84. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою

статі на період до 2023 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 жовтня 2018 року № 728-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/728-2018-%D1%80> (дата звернення: 21.04.2020).

85. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 року № 776/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/776/97-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 04.05.2020).

86. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 07 червня 2017 року № 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/390-2017-%D0%BF> (дата звернення: 30.04.2020).

87. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 30.04.2020).

88. Скакун О.Ф. Теорія держави і права : підручник / пер. з рос. Харків, Консум, 2001. 656 с

89. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4. С. 695.

90. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України: Закон України від 24.03. 1999 № 548-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/548-14> (дата звернення 1.05.2020).

91. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суд: Міжнародний документ від 26.06.1945. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010 (дата звернення 15.03.2020).

92. Статути Великого князівства Литовського: У 3-х томах / За ред. С. Ківалова, П. Музиченка, А. Панькова. Одеса: Юридична література, 2002. Том І. Статут Великого князівства Литовського 1529 року. 464 с.

93. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2014–2017 роки. Council of Europe: веб-сайт. URL: <https://rm.coe.int/1680590176> (дата звернення: 15.05.2020)

94. Суслowa О.І., Лазаренко О.О., Ахтирська Н.М. Захист прав жінок та дітей судовими та правоохоронними органами в Україні / За ред. Г.О. Христової. – К.: Тютюкін, 2010. 335 с.

95. Теорія держави та права : навч. посіб. / Є. В. Білозьоров, В. П. Власенко, О. Б. Горова, А. М. Завальний, Н. В. Заяць та ін. ; за заг. ред. С. Д. Гусарева, О. Д. Тихомирова. К. : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

96. Уварова О., В. Мозгова, Соколова Я. Забезпечення доступу жінок до правосуддя в Україні: навчальний посібник для суддів і прокурорів. Національна частина. 2016. 82 с. URL <https://rm.coe.int/training-manual-for-judges-and-prosecutors-on-ensuring-women-s-access-/168076429a> (дата звернення 05.06.2020)

97. Уварова О. Перешкоди, засоби юридичного захисту та добрі практики для доступу жінок до правосуддя в Україні. Надруковано в Раді Європи, 2017. 35 с.

98. Ухач В.З. Історія держави і права України: Навчальний посібник (конспекти лекцій). Тернопіль: Вектор, 2011. 378 с:

99. Філософський енциклопедичний словник /редкол.: В. І. Шинкарук (голова) та ін. Київ: Абрис, 2002. VI, 742 с.

100. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. Вид. 2-ге, випр. К.: ВАІТЕ, 2016. 180 с.

101. Функціональний аналіз обсягу та розподілу повноважень на загальнодержавному, регіональному та місцевому інституціональних рівнях для реалізації гендерної політики. 86 с. Лабораторія законодавчих ініціатив: веб-сайт. URL: <https://parlament.org.ua/2019/09/23/funtsionalnyj-analiz-obsyagu-ta-rozpodilu-povnovazhen-na-zagalnoderzhavnomu-regionalnomu-ta-mistsevomu-instytutsionalnyh-rivnyah-dlya-realizatsiyi-gendernoyi-polityky/> (дата звернення: 12.06.2020)

102. Хартія основних прав Європейського Союзу: міжнародний документ від 07.12.2000 №994_524. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення 15.03.2020).

103. Черняхівська В.В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід: дис. канд. держ. упр.: 25.00.01 – теор. та іст. держ. упр. К., 2017. 257 с.

104. Черняхівська В.В. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2016. №10. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012> (дата звернення 17.03.2020).

105. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15>. (дата звернення: 20.05.2020).

106. Цигульський С.М. Погляди лібертаріанців до розуміння основних прав та свобод людини. Порівняльно-аналітичне право. Ужгород, 2018. № 2. С. 399–402

107. Цимбала О. Жінка в історії України: студії Миколи Голубця. Український історичний збірник. 2009. Вип. 12. С. 364–372.

108. Штаб ООС: у Збройних Силах і арміях НАТО - такий самий відсоток жінок. Офіційний сайт Укрінформ: Мультимедійна платформа іномовлення України. 06.12.2019. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/2832298-stab-oos-u-zbrojnih-silah-i-armiah-nato-takij-samij-vidsotok-zinok.html>

109. Handbook on European law relating to access to justice. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 220 p.

110. Jordanova L. Gender and Historiography of Science. British Journal of History of Science. 1993. V. 26. P. 469–483