

УДК 351.86(477):305

DOI <https://doi.org/10.32782/2786-9385/2025-5-5>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СЕКТОР БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Хвисюк Анна Вікторівна,

аспірантка кафедри політології та публічного управління
Волинського національного університету імені Лесі Українки
ORCID ID: 0009-0007-9724-283X

Ярош Оксана Богданівна,

докторка політичних наук, доцентка,
професорка кафедри політології та публічного управління
Волинського національного університету імені Лесі Українки
ORCID ID: 0000-0003-4083-0132

*У статті досліджено концептуальні підходи та інструменти впровадження гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України. Обґрунтовано актуальність теми з огляду на зміни кадрового складу, а саме зростання кількості жінок у Збройних силах України, а також потребу реформування інституцій сектору безпеки та оборони відповідно до сучасних стандартів та вимог ЄС та НАТО. Проаналізовано основні підходи інтеграції гендерної тематики, зокрема концепції *gender mainstreaming* і *empowerment*, а також ключові нормативні документи, що регулюють забезпечення гендерної рівності в Україні. Особливу увагу приділено таким практичним інструментам, як гендерна статистика, гендерний аудит та оцінка гендерного впливу. Акцентовано на необхідності комплексного і системного підходу, оскільки інструменти у разі їх єдиного використання не зможуть надати розуміння тенденцій у секторі та динаміку змін.*

Ключові слова: гендерний баланс, гендерна рівність, гендерна статистика, гендерний аудит, гендерний вплив, сектор безпеки і оборони, інструменти, концептуальні підходи.

Khvysiuk A. V., Yarosh O. B. Conceptual approaches and tools for implementing gender equality in the security and defense sector of Ukraine

The article explores conceptual approaches and tools for implementing gender equality in Ukraine's security and defense sector. The relevance of the topic is substantiated by changes in personnel composition, namely the growing number of women in the Armed Forces of Ukraine, as well as the need to reform security and defense institutions in line with modern EU and NATO standards and requirements. The study analyzes the main approaches to gender integration, in particular the concepts of gender mainstreaming and empowerment, along with key regulatory documents governing gender equality in Ukraine. Special attention is given to practical tools such as gender statistics, gender audits, and gender impact assessments. The article emphasizes the necessity of a comprehensive and systematic approach, as the isolated application of individual tools cannot provide a full understanding of trends and dynamics within the sector.

Key words: gender balance, gender equality, gender statistics, gender audit, gender impact, security and defense sector, tools, conceptual approaches.

Актуальність дослідження. Упровадження гендерної рівності у сектор безпеки та оборони зумовлене тим, що нормативно-правова база щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні активно розвивається. Незважаючи на воєнний стан, приймається багато документів, які спеціалізовано або наскрізно приділяють увагу питанню гендерної рівно-

сті. У секторі безпеки і оборони України збільшується частка жінок: станом на 1 січня 2025 р. кількість жінок у ЗСУ становить понад 70 тис осіб [1], цей сектор стає більш гендернозбалансованим за кадровим складом. Сектор безпеки і оборони постійно реформується, оскільки інститути влади мають адаптуватися до змінних умов. Водночас зміни відбуваються й унаслідок курсу України

на європейську інтеграцію через досягнення критеріїв повноправного членства у ЄС, а гендерна рівність у ЄС є наскрізним питанням. Окрім того, на ці процеси впливає співпраця з НАТО.

Мета статті – визначити основні концептуальні підходи та інструменти впровадження гендерної рівності у сектор безпеки та оборони України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні вперше адаптовано європейську методологію розрахунку Індексу гендерної рівності, яка дає змогу порівнювати прогрес у досягненні гендерної рівності в Україні з іншими країнами ЄС [2]. Дані результати в Україні можуть у подальшому розраховуватися на методологічній основі і гармонізуватися з європейськими, що надасть можливість для порівняльних показників Індексу гендерної рівності в Україні та у країнах – членах ЄС. Аналіз показників гендерної рівності в Україні дасть змогу робити висновки щодо ефективності та результативності управлінських рішень у досягненні гендерної рівності за всіма сферами життя суспільства.

Важливим джерелом для вивчення теми є матеріали аналітичного звіту «Стан реалізації у Збройних силах України гендерної політики держави» (2020), підготовлений Науково-дослідним центром гуманітарних проблем ЗСУ, який містить узагальнені результати соціологічного дослідження, спрямованого на оцінку ефективності впровадження принципів гендерної рівності серед військовослужбовців. Опитування, проведене серед понад 1 800 респондентів та респонденток, показало, що більшість військовослужбовців і військовослужбовиць вважають себе поінформованими щодо засад рівності прав і можливостей жінок та чоловіків у ЗСУ. Понад половина опитаних висловила думку про належну реалізацію принципів гендерної рівності у військових формуваннях. Водночас результати дослідження свідчать про збереження певних гендерних стереотипів у розподілі посад між чоловіками та жінками, оскільки жінки переважно

залучені до служб забезпечення, логістики та медичної підтримки [3].

Процеси впровадження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони є предметом дослідження вчених багатьох країн різних частин світу. Ці процеси у Сербії вивчали І. Матеїц, М. Цуркіс, Р. Костік [4], у Японії – С. Нінік [5], у Молдові – Е. Мажац [6], в Уганді – Н. Абало [7].

О. Перунова вивчала питання забезпечення гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки та оборони [8] і виявила, що проблеми гендерної нерівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони включають низьку представленість жінок на керівних посадах, дискримінацію за ознакою статі та недостатню увагу до проблем, які стосуються жінок, що працюють у таких органах. О. Дичко, А. Лозко, О. Карлов вивчали питання теоретичних та правових засад забезпечення рівності у секторі безпеки та оборони [9]. С. Ганаба вивчала правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України [10].

О. Чальцева, К. Мельник досліджували проблеми та перспективи реалізації гендерної рівності у сфері безпеки та оборони України, особливу увагу приділяли документації та кадровій політиці у Міністерстві оборони України [11].

Виклики реалізації гендерної політики у ЗВО сектору безпеки та оборони досліджували О. Цукан, М. Бурдін [12].

Незважаючи на розроблення проблеми різних аспектів упровадження гендерної рівності у сектор безпеки та оборони, питання концептуальних підходів та інструментів упровадження залишаються актуальними.

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед концептуальних підходів до впровадження гендерної рівності існують два основні: *Empowerment* («Жінки у процесі розвитку» (*WID*)) і *Gender mainstreaming* («Гендер і розвиток» (*GAD*)). Підходи «Участь жінок у процесі розвитку» (*WID*) та «Гендер і розвиток» (*GAD*) часто використовуються як взаємозамінні, але між ними є декілька принципових відмін-

ностей. Підхід WID було розроблено у 1970-х роках для формулювання заходів та напрямів політики, які б дали змогу повною мірою інтегрувати жінок у суспільний розвиток. Підхід GAD розроблено у 1980-х роках із метою усунення соціальних, економічних та політичних нерівностей між жінками і чоловіками як передумови розвитку, у центрі якого знаходиться людина. Обидва підходи використовуються та застосовуються у різних ситуаціях.

Гендерна тематика в документах ООН була визначена 1995 р. під час Четвертої всесвітньої конференції ООН зі становища жінок, тоді було ухвалено Пекінську декларацію та Платформу дій від 15 вересня 1995 р. [13]. У доповіді підкреслювалося, що поліпшення становища жінок не має розглядатись ізольовано як одне із питань, яке стосується лише жінок, а має бути наскрізним. Саме на цій конференції була підтримана концепція комплексного гендерного підходу (gender mainstreaming). Тобто йшлося про інтеграцію гендерної тематики у різні політики, норми і стандарти задля розв'язання проблеми участі та представництва жінок і чоловіків у процесах, що призводять до справедливих результатів. Концепція комплексного гендерного підходу – це система поглядів на стан, зміни, розвиток, оцінку становища та стосунків між жінками та чоловіками в контексті всього суспільства, його формування, організації та перетворень.

Гендерна рівність не розглядається як «окреме питання», а стає наскрізним складником усіх напрямів політики та програм. На відміну від гендерно нейтрального підходу до розвитку гендерний мейнстримінг передбачає, що напрями політики та втручань можуть мати різний вплив на чоловіків та жінок, хлопчиків і дівчат.

У секторі безпеки і оброни України використовуються два концептуальних підходи, оскільки є питання та проблеми, які потребують посилення жінок. Водночас наскрізним у секторі є комплексний гендерний підхід, який покладений в основу нормативно-правової

бази України та інституційного механізму.

Базовим нормативно-правовим актом, що закріплює принципи рівності прав і свобод людини незалежно від статі, є Конституція України. Відповідно до ст. 24 Основного Закону, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Конституція прямо забороняє будь-які привілеї чи обмеження за ознаками статі, раси, національності, соціального походження, майнового стану, місця проживання, мови, релігійних переконань та інших якісних характеристик. Таке положення створює фундамент для розвитку національної системи забезпечення гендерної рівності, включаючи сферу безпеки й оборони. Конституційна норма є основою для прийняття відповідних законів, стратегій, планів дій і підзаконних актів, які деталізують механізми реалізації принципу рівності у різних сферах суспільного життя. Таким чином, Конституція України виступає джерелом права, що визначає обов'язок держави гарантувати рівність прав та можливостей для жінок і чоловіків, у тому числі в процесах розроблення, ухвалення та реалізації рішень у сфері безпеки і оборони [14].

Важливим нормативно-правовим актом у сфері інтеграції гендерного підходу в діяльність органів державної влади є Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів». Цей документ має на меті встановлення чітких процедур і стандартів для врахування гендерного складника на всіх етапах нормотворчої діяльності. Інструкція визначає, що під час підготовки проєктів нормативно-правових актів необхідно обов'язково здійснювати гендерно-правову експертизу, яка передбачає аналіз їх змісту на предмет виявлення можливих дискримінаційних положень або наслідків для різних соціальних груп за ознакою статі.

Згідно з положеннями Інструкції, розробники нормативних актів мають

забезпечити врахування різного впливу запропонованих норм на жінок і чоловіків, оцінювати їхні потреби та специфіку життєвих обставин. Інструкція також зобов'язує надавати у пояснювальній записці до проєкту нормативно-правового акта інформацію щодо результатів аналізу гендерного впливу або обґрунтування його відсутності. Таким чином, документ сприяє впровадженню системного підходу до реалізації принципу гендерної рівності у державному управлінні, забезпечуючи дотримання міжнародних стандартів прав людини у процесі нормотворення [15].

Інтеграція гендерного складника у сектор безпеки і оборони України має чітке нормативно-правове підґрунтя, яке визначає засади і механізми реалізації державної політики у цій сфері. Одним із ключових документів є Закон України «Про національну безпеку України» 2018 р., який уперше на рівні базового законодавства закріпив принцип забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у сфері безпеки й оборони. Закон установлює вимогу обов'язкового врахування гендерних аспектів під час розроблення та реалізації політики національної безпеки, а також діяльності всіх суб'єктів даного сектору [16].

Стратегічний напрям розвитку гендерної політики у секторі безпеки визначено у Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки й оборони України до 2030 р., затвердженій у 2022 р. Цей документ спрямований на довгострокове реформування інституційної культури сектору, передбачає створення безпечного, рівноправного середовища для служби жінок і чоловіків, усунення структурних бар'єрів для кар'єрного зростання жінок, запровадження механізмів запобігання сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству, а також обов'язковий гендерний аналіз під час розроблення нормативних актів та програм [17].

Особливу роль у забезпеченні виконання міжнародних стандартів відіграє Національний план дій із виконання резо-

люції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 р. Цей документ інтегрує положення Резолюції 1325 у національний контекст і передбачає низку заходів щодо забезпечення участі жінок у миротворчих процесах, урегулювання конфліктів та процесів прийняття рішень у сфері безпеки й оборони. План також містить положення про захист прав жінок, які постраждали внаслідок збройного конфлікту, та про підтримку і реабілітацію військовослужбовиць і ветеранок. Також особлива увага приділяється постконфліктному відновленню, перехідному правосуддю, боротьбі з насильством за ознакою статі та сексуальним насильством, пов'язаним із конфліктом, а також підвищенню інституційної спроможності виконавців Національного плану. Документ передбачає поступове набуття знань і навичок, необхідних для виконання завдань Порядку денного «Жінки, мир, безпека» відповідно до стандартів ООН і НАТО, а також забезпечення навчання і підвищення кваліфікації персоналу сектору безпеки та оборони [18]. Нині триває робота над змістом нового Плану дій «Жінки, мир, безпека» на 2025–2027 рр.

Серед важливих локальних нормативно-правових актів, що сприяють упровадженню принципів гендерної рівності у секторі безпеки й оборони України, варто відзначити внесення змін до правил прийому до вищих військових навчальних закладів. Зокрема, було усунуто дискримінаційні положення, які раніше обмежували можливості дівчат щодо вступу до таких установ. Також позитивним кроком стало закріплення у посадових інструкціях військовослужбовців вимог щодо підвищення відповідальності за протидію дискримінації за статевою ознакою.

Відповідно до Доручення міністра внутрішніх справ України від 29 липня 2019 р. № 10414/01/20-2019, на керівників центральних органів виконавчої влади та командування Національної гвардії України покладено зобов'язання створити належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків чоловіків та жінок. До функціональних

обов'язків керівників усіх рівнів управління було включено завдання щодо сприяння реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дотримання принципу гендерної рівності у межах службової діяльності, а також забезпечення виконання нормативно-правових актів із питань запобігання дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням [19].

Із метою підвищення рівня гендерної обізнаності серед персоналу на підставі Доручення міністра внутрішніх справ України № 55/37 від 27 квітня 2020 р. Відділом із питань дотримання гендерної рівності Управління моніторингу дотримання прав людини МВС спільно з науково-педагогічними працівниками Національної академії внутрішніх справ розроблено лекційні матеріали з питань запровадження гендерної рівності. Ці матеріали інтегровані до щорічних планів службової підготовки поліцейських, військовослужбовців та працівників служби цивільного захисту, що сприяє формуванню гендерної культури та чутливості у діяльності органів сектору безпеки [20].

Таким чином, нормативно-правова база України у сфері інтеграції гендерного підходу в сектор безпеки і оборони є комплексною та багаторівневою. Вона включає як фундаментальні законодавчі акти, що визначають загальні принципи політики безпеки, так і спеціалізовані стратегії, плани дій та відомчі документи, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей для жінок та чоловіків у цій важливій сфері суспільного життя.

Серед інструментів упровадження гендерної рівності, що застосовуються: гендерна статистика, гендерний аудит установи, гендерний моніторинг, оцінка гендерного впливу та ін.

Важливим інструментом є гендерно дезагрегована статистика як система збору та подання даних, яка коректно відображає відмінності та нерівності між становищем жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя. Її визначальними ознаками є кілька ключо-

вих аспектів: по-перше, обов'язковий поділ інформації за статтю як основним критерієм; по-друге, спрямованість на висвітлення гендерних проблем та дисбалансів; по-третє, використання концепцій і визначень, які повноцінно враховують різноманіття соціальних та економічних характеристик жінок і чоловіків та охоплюють усі сфери їхньої життєдіяльності; застосування методів збору інформації, що мінімізують ризик гендерної упередженості, враховуючи вплив соціальних стереотипів і культурних особливостей.

У випуску Державної служби статистики України «Гендерні індикатори та моніторинг рівності жінок і чоловіків» [21] зібрано широку сукупність даних, що стосуються різних аспектів гендерної статистики. Документ містить демографічні характеристики населення за статтю та віком, показники тривалості життя, рівня народжуваності та смертності, що дають змогу оцінити базову гендерну структуру суспільства. Щодо сектору безпеки і оборони статистичні дані показують рівень представництва жінок у Збройних силах України, правоохоронних органах, органах цивільного захисту, а також у сфері національної безпеки. Можна простежити динаміку зростання кількості жінок на військовій службі включно з кількістю жінок на офіцерських посадах, що є важливим показником поступового подолання гендерної диспропорції в традиційно чоловічих професіях. Зокрема, аналіз даних свідчить про тенденцію до розширення можливостей для жінок брати участь у забезпеченні обороноздатності держави, що відображає імплементацію державної політики гендерної рівності у цьому секторі.

Також важливою є інформація про рівень участі жінок у миротворчих місіях та в інших формах міжнародної діяльності у сфері безпеки, що узгоджується з глобальними ініціативами на виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека». Окрім того, статистика відображає питання навчання і підвищення кваліфікації жінок у секторі безпеки, доступу до про-

фесійного розвитку та службового просування [18].

Одним із важливих аналітичних джерел із питань упровадження гендерної політики у секторі безпеки й оборони України є звіт, підготовлений за підтримки Координатора проєктів ОБСЄ в Україні. У документі відзначається, що Україна здійснила вагомі кроки у напрямі інституціоналізації гендерного підходу в секторі безпеки, базуючись на положеннях Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та відповідних національних стратегічних документах. Зокрема, створення посад радників із гендерних питань у ключових структурах сектору безпеки та розроблення стратегічних документів свідчать про політичну волю до інтеграції гендерного складника. Водночас звіт наголошує на наявних викликах, серед яких – збереження гендерних стереотипів, обмежене представництво жінок на керівних посадах, недостатній доступ до окремих спеціальностей, а також потреба у запровадженні системного навчання з гендерних питань. Для подальшого розвитку гендерної політики рекомендується забезпечити інтеграцію гендерної перспективи у підготовку персоналу, активізувати заходи з протидії гендерно зумовленому насильству та проводити регулярний гендерний аудит установ сектору безпеки. Такий підхід сприятиме не лише формальному, а й практичному забезпеченню рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків у цій сфері [22].

У секторі безпеки і оборони України спостерігається поступове впровадження стандартів гендерної рівності відповідно до міжнародних зобов'язань держави. Зокрема, відслідковується стабільне зростання кількості жінок, залучених до проходження військової служби, у тому числі на керівних та командних посадах. Одним із практичних аспектів інтеграції гендерної політики є адаптація матеріально-технічного забезпечення, зокрема розроблення військового однострою з урахуванням анатомічних особливостей жінок. Забезпечення рівності прав і можливостей у військовій службі

тракується не лише через показники кількісного представництва, а й через системне впровадження принципів гендерної чутливості у внутрішні процеси, стандарти та практики діяльності сектору безпеки і оборони. Такий підхід сприяє не лише формальному дотриманню принципів рівності, а й формуванню інклюзивного та ефективного середовища в межах військових інституцій.

Гендерний аудит у секторі безпеки і оборони України розглядається як комплексний інструмент оцінки, спрямований на виявлення рівня інтеграції принципів гендерної рівності в діяльність органів та установ. Цей інструмент детально виписаний у Методичних рекомендаціях щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями у інструкції Міністерства соціальної політики України [23]. Основними завданнями гендерного аудиту є виявлення наявних бар'єрів та невідповідностей у доступі до ресурсів, прийнятті рішень та професійного розвитку, аналіз гендерної чутливості кадрової політики, а також розроблення рекомендацій для покращення становища у сфері гендерної рівності. Гендерний аудит у фокусі має аналіз нормативно-правової бази та оцінювання процесів і результатів діяльності в установі працівниками. Важливо, що під час проведення гендерного аудиту враховується не лише формальне дотримання норм, а й реальні практики [24], які впливають на можливості жінок і чоловіків у межах організації.

У рамках упровадження гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України було проведено гендерний аудит у Державній службі з надзвичайних ситуацій (ДСНС). Це дало змогу оцінити рівень інтеграції принципів гендерної чутливості у діяльність установи. Один із важливих результатів аудиту стосується участі чоловіків у відпустках по догляду за дитиною: майже 6% чоловіків у ДСНС скористалися цим правом, що свідчить про зрушення в напрямі подолання традиційних гендерних стереотипів щодо ролі чоловіків і жінок у сімей-

них обов'язках. Однак аудит також виявив низку проблем, зокрема недостатнє представництво жінок на керівних посадах, відсутність чітко визначеної гендерно чутливої кадрової політики та обмежений доступ жінок до професійного навчання. Ці проблеми обмежують можливості жінок для кар'єрного росту і розвитку в межах цієї структури. Для покращення ситуації були запропоновані рекомендації, які включають розроблення гендерно чутливої кадрової політики, забезпечення рівного доступу до навчальних програм та підвищення обізнаності серед співробітників щодо важливості гендерної рівності. ДСНС України розробила та впровадила власну стратегію гендерної політики, спрямовану на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у професійній діяльності. Ця політика охоплює різні аспекти діяльності служби, зокрема кадрову роботу, навчання, підвищення кваліфікації та запобігання дискримінації. Важливим елементом є інтеграція гендерної чутливості у внутрішні процедури та практики, що сприяє створенню інклюзивного та рівноправного робочого середовища. Зокрема, передбачено заходи щодо забезпечення рівного доступу до професійного розвитку, підвищення кваліфікації та участі у прийнятті рішень на всіх рівнях організації. Ця стратегія є важливим кроком до досягнення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України [25].

Оцінка гендерного впливу – це процес аналізу, спрямований на виявлення того, як рішення, політики, програми або проекти можуть по-різному впливати на жінок і чоловіків. Її мета полягає у врахуванні гендерних аспектів на етапі розроблення й упровадження стратегічних і програмних документів для запобігання дискримінації, сприяння рівним можливостям та досягненню гендерної рівності. У секторі безпеки й оборони оцінка гендерного впливу може використовуватися для аналізу правил проходження військової служби, умов участі в миротворчих місіях або процедур мобілізації. Завдяки такій оцінці виявляються бар'єри, які можуть заважати

рівним можливостям участі жінок і чоловіків, наприклад недостатня адаптація інфраструктури, відсутність належного одягу, взуття, екіпірування, дискримінаційні вимоги під час відбору на певні посади. Результати оцінки [26] дають змогу ухвалювати обґрунтовані рішення для подолання гендерної диспропорції і підвищення ефективності роботи безпекового сектору.

Висновки. Упровадження гендерної рівності у сектор безпеки та оборони України є об'єктивною необхідністю, зумовленою як внутрішніми реформами, так і євроінтеграційними прагненнями держави. Завдяки активному розвитку нормативно-правової бази, зокрема ухваленню національних стратегій, законів і планів дій, сектор безпеки і оборони поступово стає більш гендерно збалансованим за кадровим складом, гендерно чутливим за змістом, розвивається його інституційна спроможність.

Гендерну рівність не можна забезпечити без урахування специфіки галузі чи сектору. Є універсальні інструменти для аналізу, які можуть надати об'єктивну картину. Використання таких інструментів, як гендерна статистика, гендерний аудит та оцінка гендерного впливу у секторі безпеки та оборони, сприятиме підвищенню ефективності політики рівних прав і можливостей. Однак завжди є специфіка, без її розуміння діяльність не стане ефективною. Акцентуємо на необхідності системної роботи з використання інструментів упровадження гендерної рівності. Гендерна статистика може надати загальну картину у певний час, однак не зможе показати динаміку чи тенденції, а для цього потрібно збирати статистичні дані щороку. Гендерний аудит як інструмент для оцінки гендерної рівності може стати відправною точкою для подальших змін, у тому числі підвищення рівня обізнаності у гендерних питаннях. Рішення будуть ефективнішими, якщо застосувати інструмент оцінки гендерного впливу, оскільки рішення спричиняють різні впливи на різні гендерні групи, зважаючи на їхній вік, стан здоров'я та інші чинники.

У Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» уведена гендерно-правова експертиза як складник правової експертизи, і Постановою Кабінету Міністрів [20] роз'яснено її застосування під час розроблення нормативно-правових актів.

Акцентуємо на необхідності комплексного і системного підходу в упро-

вадженні гендерної рівності у сектор безпеки й оборони, оскільки інструменти у разі їх єдиного використання не зможуть надати розуміння тенденцій у секторі та динаміку змін. Важливим є вивчення міжнародного досвіду та практик інших секторів та галузей, незважаючи на специфіку сектору безпеки і оборони.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Дичко О.О., Лозко А.А., Карлов О.Ю. Теоретичні та правові засади забезпечення рівності в секторі безпеки та оборони. *Наука і техніка*. 2023. № 12(26). С. 73–83.
3. Нечипоренко Л., Руденко М., Суслова О. Реалізація Національного плану дій із виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»: досвід іноземних країн та поради для України. Київ : ФОП О.М. Москаленко, 2016. 82 с.
4. Marzac E. Promoting the women peace and security agenda in the Republic of Moldova through strategic communication. January 2025. Conference: Universitas Europaea: Towards a Knowledge Based Society Through Europeanisation and Globalisation
5. Matejic I., Curcic M., Kostic R. Preferences of Behavior Types of Leaders in the Public Sector – Case Study Ministry of Defense of the Republic of Serbia. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*. July 2022. 5(1):36–47.
6. Abaho A. Transforming Uganda's Security Sector: The Need for a Gender Sensitive Approach. *African Journal of Governance and Development (AJGD)* Vol. 12 No. 1 (2023): Volume 12. Issue 1. Jun 01. 2023.
7. Abaho A. Transforming Uganda's Security Sector: The Need for a Gender Sensitive Approach. *African Journal of Governance and Development (AJGD)* Vol. 12 No. 1 (2023): Volume 12. Issue 1. Jun 01. 2023.
8. Перунова О. Забезпечення гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони. *Серія «Право»*. Вип. 84. Ч. 3. С. 181–186.
9. Дичко О.О., Лозко А.А., Карлов О.Ю. Теоретичні та правові засади забезпечення рівності в секторі безпеки та оборони. *Наука і техніка*. 2023. № 12(26). С. 73–83.
10. Ганаба С. Жінки у Збройних силах України: можливості інтеграції. *Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України* : збірник тез доповідей учасників круглого столу, 17 червня 2021 р. / упор. І.М. Євхутіч. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 168 с.
11. Управління сектором безпеки, реформа сектору безпеки та гендерні питання : збірник інформаційно-методичних матеріалів / Центр ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, ООН Жінки. Женева : ДКЗС, 2020. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/468957.pdf>
12. Бурдін М. Виклики реалізації гендерної політики у ЗВО сектору безпеки та оборони. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. Т. 90. № 3. С. 23–30.
13. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : Наказ від 9 серпня 2021 р. № 448. *Урядовий портал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
14. МВС удосконалює політики, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації, нетерпимості та порушень принципів гендерної рівності – Мері Акопян. *Портал МВС*. 2021. URL: <https://mvs.gov.ua/press-center/news/mvsudoskonalyuje-politiki-spryamovani-na-likvidaciyu-vsix-form-diskriminaciyineterpimosti-ta-porusen-principiv-gendernoyi-rivnosti-meri-akopyan>
15. Про затвердження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з виконання завдань операційного плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022–2024 роки : Наказ МВС від 30.11.2022 № 785. URL: <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/1/nakaz-mvs785-30112022.pdf>

16. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>
17. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова від 28 листопада 2018 р. № 997. *Урядовий портал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>
18. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
19. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
20. МВС удосконалює політики, спрямовані на ліквідацію всіх форм дискримінації, нетерпимості та порушень принципів гендерної рівності – Мері Акопян. *Портал МВС*. 2021. URL: <https://mvs.gov.ua/press-center/news/mvsudoskonalyuje-politiki-spryamovani-na-likvidaciyu-vsix-form-diskriminaciyineterpimosti-ta-porusen-principiv-gendernoyi-rivnosti-meri-akopyan>
21. Індикатори для моніторингу гендерної рівності в Україні: моніторинговий звіт 2021 року. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf
22. Нечипоренко Л., Руденко М., Суслова О. Реалізація Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»: досвід іноземних країн та поради для України. Київ : ФОП О.М. Москаленко, 2016. 82 с.
23. Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями : Наказ від 9 серпня 2021 р. № 448. *Урядовий портал*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
24. Гендерна політика. *Державна служба України з надзвичайних ситуацій*. URL: <https://dsns.gov.ua/enderna-politika>
25. Гендерний аудит в ДСНС: Майже 6% чоловіків перебувають у відпустці по догляду за дитиною. *Державна служба України з надзвичайних ситуацій*. 2021. URL: <https://50vidsotkiv.org.ua/gendernyj-audit-v-dsns-majzhe-6-cholovikiv-perebuvayut-u-vidpusttsi-po-doglyadu-zadytnoyu/>
26. Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / ред. кол. М. Бабак та ін. ; оновл. вид. Київ : Вістка, 2021. 170 с. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>

REFERENCES:

1. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. (2021). Pro zatverdzhennia metodichnykh rekomendatsii shchodo provedennia hendernoho audytu pidpriemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiiamy: nakaz No. 448 vid 09.08.2021 [On the Approval of the Methodological Recommendations for Conducting Gender Audits in Enterprises, Institutions, and Organizations: Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine No. 448 of 09.08.2021]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text> [in Ukrainian]
2. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2021). Indykatory dlia monitorynhu hendernoi rivnosti v Ukraini: monitorynhovyi zvit 2021 roku [Indicators for Monitoring Gender Equality in Ukraine: 2021 Monitoring Report]. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf [in Ukrainian]
3. Natsionalna rady bezpeky ta oborony Ukrainy, Tsentrl doslidzhen Natsionalnoi bezpeky Zbroinykh syl Ukrainy; Shevchuk, O.V., Mykhailov, V.S., D'etočka, O.D., ta in. (2020). Stan realizatsii derzhavnoi hendernoi polityky u Zbroinykh sylakh Ukrainy: zakliuchnyi antykalny zvit sotsiolohichnykh doslidzhen [Status of Implementation of the State Gender Policy in the Armed Forces of Ukraine: Final Analytical Report of Sociological Research]. Kyiv. [in Ukrainian]
4. Matejic, I., Curcic, M., & Kostic, R. (2022). Preferences of behavior types of leaders in the public sector – case study: Ministry of Defense of the Republic of Serbia. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 5(1), 36–47. [in English]
5. Ninik, S. (2013). Gender and national security: The introduction of international norms relating to gender equality in the Japanese Self-Defense Forces. *International Studies Association, Annual Convention*, April 2013. [in English]

6. Marzac, E. (2025). Promoting the women, peace and security agenda in the Republic of Moldova through strategic communication. *Universitas Europaea: Towards a Knowledge Based Society Through Europeanisation and Globalisation*. [in English]
7. Abaho, A. (2023). Transforming Uganda's security sector: The need for a gender sensitive approach. *African Journal of Governance and Development (AJGD)*, 12(1). [in English]
8. Perunova, O. (n.d.). Zabezpechennia hendernoi rivnosti na robotodavtsiv u sektori bezpeky ta oborony [Ensuring Gender Equality in the Workplace in the Security and Defense Sector]. *Seriia: Pravo [Law]*, (84), 181–186. [in Ukrainian]
9. Dyčko, O.O., Lozko, A.A., & Karlov, O.Yu. (2023). Teoretychni ta pravovi zasady zabezpechennia rivnosti u sektori bezpeky ta oborony [Theoretical and Legal Principles of Ensuring Equality in the Security and Defense Sector]. *Nauka i tekhnika [Science and Technology]*, 12(26), 73–83. [in Ukrainian]
10. Hanaba, S. (2021). Zhinky u Zbroinykh sylakh Ukrainy: mozhlyvosti intehratsii [Women in the Armed Forces of Ukraine: Integration Opportunities]. In *Pravovi garantii hendernoi rivnosti u sektori bezpeky ta oborony Ukrainy: materialy krugloho stolu vid 17 chervnia 2021 roku [Legal Guarantees of Gender Equality in the Security and Defense Sector of Ukraine: Proceedings of the Round Table (June 17, 2021)]* (pp. 168). Lviv: Lviv State University of Internal Affairs. [in Ukrainian]
11. Tsentr DKZS, OSCE/BDIPL, UN Women. (2020). Upravlinnia sektorom bezpeky, reforma sektoru bezpeky ta henderni pytannia: Zbirnyk informatsiyno-metodychnykh materialiv [Security Sector Management, Security Sector Reform and Gender Issues: Collection of Informational and Methodological Materials]. Geneva: DKZS. Retrieved from <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/468957.pdf>
12. Burdin, M. (2020). Vyklyky realizatsii hendernoi polityky u ZVO sektoru bezpeky ta oborony [Challenges of Implementing Gender Policy in Higher Education Institutions of the Security and Defense Sector]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav [Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs]*, 90(3), 23–30. [in Ukrainian]
13. Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy. (2021). *Metodychni rekomendatsii shchodo provedennia hendernoho audytu pidpriemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiiamy: Nakaz vid 9 serp. 2021 r. № 448 [Methodological Recommendations on Conducting Gender Audit by Enterprises, Institutions, and Organizations: Order of August 9, 2021 No. 448]*. Uriadovyi portal [Government Portal]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>
14. Akopyan, M. (2021). MVS udoskonalyuie polityky, spriamovani na likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii, neterpymosti ta porushen pryntsypiv hendernoi rivnosti [The Ministry of Internal Affairs Improves Policies Aimed at Eliminating All Forms of Discrimination, Intolerance, and Violations of Gender Equality Principles]. Portal MVS [MIA Portal]. Retrieved from <https://mvs.gov.ua/press-center/news/mvsudoskonalyuje-politiki-spryamovani-na-likvidatsiiu-vsikh-form-diskriminatsii-neterpymosti-ta-porushen-principiv-gendernoyi-rivnosti-meri-akopyan>
15. Ministerstvo vnutrishnikh sprav Ukrainy. (2022). Pro zatverdzhennia Planu zakhodiv Ministerstva vnutrishnikh sprav Ukrainy z vykonannia zavdan operatsiinoho planu z realizatsii Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku na 2022–2024 roky: Nakaz MVS vid 30.11.2022 r. № 785 [On Approval of the Action Plan of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine for the Implementation of the Operational Plan to Implement the State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for 2022–2024: MIA Order No. 785 of November 30, 2022]. Retrieved from <https://mvs.gov.ua/upload/1/6/2/0/1/1/nakaz-mvs785-30112022.pdf>
16. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. (2020). Pro zatverdzhennia Instruksii shchodo intehratsii hendernykh pidkhodiv pid chas rozroblennia normatyvno-pravovykh aktiv: Nakaz vid 07.02.2020 r. № 86 [On Approval of the Instruction on the Integration of Gender Approaches during the Development of Normative Legal Acts: Order No. 86 of February 7, 2020]. Retrieved from <https://www.msp.gov.ua/documents/5674.html>
17. Uriadovyi portal. (2018). Pytannia provedennia henderno-pravovoi ekspertizy: Postanova vid 28 lyst. 2018 r. № 997 [Issues of Conducting Gender-Legal Expertise: Resolution No. 997 of November 28, 2018]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-n#Text>

18. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy. (2021). Pro zatverdzhennia Metodichnykh rekomendatsii shchodo provedennia henderneho audytu pidpriemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiiamy: Nakaz vid 09.08.2021 r. № 448 [On Approval of Methodological Recommendations for Conducting Gender Audit by Enterprises, Institutions, and Organizations: Order No. 448 of August 9, 2021]. Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» [Database "Legislation of Ukraine"]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

19. Verkhovna Rada Ukrainy. (1996). Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254к/96-BP [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine No. 254к/96-VR of June 28, 1996]. Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy» [Database «Legislation of Ukraine»]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-bp#Text>

20. Akopyan, M. (2021). MVS udoskonalyuie polityky, spriamovani na likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii, neterpymosti ta porushen pryntsypiv hendernoi rivnosti [The Ministry of Internal Affairs Improves Policies Aimed at Eliminating All Forms of Discrimination, Intolerance, and Violations of Gender Equality Principles]. Portal MVS [MIA Portal]. Retrieved from <https://mvs.gov.ua/press-center/news/mvsudoskonalyuje-politiki-spryamovani-na-likvidatsiiu-vsikh-form-diskryminatsii-neterpymosti-ta-porushen-pryntsyviv-gendernoyi-rivnosti-meri-akopyan>

21. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. (2021). Indykatory dlia monitorynhu hendernoi rivnosti v Ukraini: Monitorynhovy zvit 2021 roku [Indicators for Monitoring Gender Equality in Ukraine: Monitoring Report 2021]. Retrieved from https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/2021_Indukator-Monitor.pdf

22. IKZhTs, Nechyporenko, L., Rudenko, M., & Suslova, O. (2016). Realizatsiia Natsionalnoho planu dii z vykonannia rezoliutsii Rady Bezpeky OON 1325 «Zhinok, myr, bezpeka»: dosvid inozemnykh krain ta porady dlia Ukrainy [Implementation of the National Action Plan on the UN Security Council Resolution 1325 «Women, Peace, Security»: Experience of Foreign Countries and Recommendations for Ukraine]. Kyiv: FOP Moskalenko O.M.

23. Ministerstvo rozvytku ekonomiky, torhivli ta silskoho hospodarstva Ukrainy. (2021). Metodichnirekomendatsiishchodopovedenniahendernehoaudytupidpriemstvamy, ustanovamy ta orhanizatsiiamy: Nakaz vid 9 serp. 2021 r. № 448 [Methodological Recommendations on Conducting Gender Audit by Enterprises, Institutions, and Organizations: Order of August 9, 2021 No. 448]. Uriadovyi portal [Government Portal]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

24. Derzhavna sluzhba Ukrainy z nadzvychainykh sytuatsii. (n.d.). Genderna polityka [Gender Policy]. Retrieved from <https://dsns.gov.ua/enderna-politika>

25. Derzhavna sluzhba Ukrainy z nadzvychainykh sytuatsii. (2021). Gendernyi audit v DSNS: Maizhe 6% cholovikiv perebuvaiut u vidpusttsi po dohliadu za dytynoyu [Gender Audit in the State Emergency Service: Almost 6% of Men Are on Parental Leave]. Retrieved from <https://50vidsotkiv.org.ua/gendernyj-audit-v-dsns-majzhe-6-cholovikiv-perebuvayut-u-vidpusttsi-podoglyadu-za-dytynoyu/>

26. Babak, M., et al. (Eds.). (2021). Hlosarii i tezaurus Yevropeiskoho instytutu z hendernoi rivnosti [Glossary and Thesaurus of the European Institute for Gender Equality] (updated ed.). Kyiv: Vistka. Retrieved from <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/17580-20210419.pdf>