

participant of criminal proceedings is not guaranteed safety, he should be given the right: either to participate in it, or to make a refusal.

It was also stated, that security measures should be applied if there are sufficient grounds to consider the possibility of post-criminal influence on persons involved in criminal and other types of judicature, as well as in proceedings before the Constitutional Court of Ukraine (and not only those acting in the interests of justice, but also those who oppose it or remain passive).

**Keywords:** ensuring the security, participants of criminal proceedings, criminal law guarantees.

DOI: 10.33766/2524-0323.93.166-175

УДК 316.346: 305

*Павленко Б. О., аспірант та асистент кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету (м. Суми, Україна)*

**e-mail:** b.pavlenko@yur.sumdu.edu.ua

**ORCID iD:** <https://orcid.org/0000-0002-4147-2114>

*Кіяшко Ю. М., аспірант та викладач-стажист кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету (м. Суми, Україна)*

**e-mail:** yu.kiashko@yur.sumdu.edu.ua

**ORCID iD:** <https://orcid.org/0000-0002-3283-8743>

*Левченко В. В., магістрантка 2-го року навчання Навчально-наукового інституту права Сумського державного університету (м. Суми, Україна)*

**e-mail:** zayac.viktoriya@ukr.net

**ORCID iD:** <https://orcid.org/0000-0002-1257-0604>

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ Й ОБОРОНИ

Стаття присвячена дослідженню адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки й оборони та пошуку шляхів удосконалення механізмів протидії дискримінації й забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки й оборони.

Досліджено закордонний досвід забезпечення гендерної рівності в збройних силах та проаналізовано можливості його застосування в Україні.

Зуважено, що політику гендерної рівності необхідно активно впроваджувати в сектор безпеки й оборони, а також супроводжувати постійним навчанням і моніторингом.

**Ключові слова:** гендерна рівність, збройні сили, правоохоронна діяльність, дискримінація, жінка-військовослужбовець, права жінок.

**Постановка проблеми.** На сьогодні в усіх розвинутих країнах, у тому числі й в Україні, питання визначення гендерних ролей у суспільстві, протидія дискримінації та утвердження рівності статей перебуває на стадії активного обговорення,

вивчення та утвердження. Суперечки про роль жінки в суспільстві, її призначення та соціальне становище існували в усі часи, і зараз не втрачають актуальності.

Не є винятком і визначення ролі та місця жінки в секторі безпеки й оборони. Причому, питання про можливість проходження жінками військової служби у всі часи було одним із найбільш гострих та остаточно не визначим. Століттями жінки поступово завойовували своє право перебувати в лавах збройних захисників своєї країни, проте донині ця роль міцно закріплена в суспільній свідомості як традиційно чоловіча. Жінки розглядаються як ті, хто потребує захисту, водночас як чоловікам відводиться роль захисників, активних суб'єктів військових дій. Суспільство традиційно малює нам образ чоловіки зі зброєю в руках і жінки, яка або виконує на фронті обслуговуючу функцію (наприклад, медичний працівник, кухар), або чекає чоловіка вдома.

Але навіть сьогодні в українському суспільстві існує інша реальність, не зрозуміла для тих, хто не мав можливості бути її учасником або реальним спостерігачем. Мова йде про десятки тисяч жінок, які на сьогодні проходять службу та працюють у секторі безпеки й оборони. І це явище давно не рідкісне в сучасних реаліях. Представниці прекрасної статі обіймають найрізноманітніші посади та мають різні звання, чому сприяє й політика держави в напрямку інтеграції жінок до лав військовослужбовців та правоохоронців, протидії гендерній дискримінації та сексизму.

**Постановка проблеми.** Поступаючи на військову службу чи роботу в правоохоронних органах, жінка стикається з безліччю різноманітних проявів гендерної нерівності та дискримінації, починаючи від юридичних аспектів (недоступність деяких військових посад для жінок), закінчуючи непристосованими соціально-побутовими умовами. Це пов'язано з тим, що традиційно постать жінки асоціюється із домашнім затишком, безпекою та тендітністю, а ті, хто все-таки вирішили обрати «нежіночу» професію, неодноразово відчували на собі осуд оточуючих та були змушені відповідати на незручні питання про те, як вони зважилися залишити вдома дітей та обрати службу, або чи не заважає кар'єра будувати особисте життя та чи схвалюють інші члени сім'ї їх вибір на користь роботи. Усі ці обставини змушують жінку почуватися «не в своїй тарілці», зайвою або навіть винною, постійно виправдовуватись та пояснювати мотиви вибору професії.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Указану тему не можна назвати належним чином вивченою та всебічно дослідженою, проте останнім часом у цій сфері спостерігається позитивна динаміка, про що свідчать дослідження таких науковців: Н. Клименко, О. Дяченко, В. Алещенко, А. Квіт, Г. Гриценко, Т. Марценюк, а також перше в Україні масштабне соціологічне дослідження «Невидимий Батальйон»: про участь жінок у військових діях в АТО, яке дало можливість поглянути на становище жінок-військовослужбовців із різних ракурсів та в різних сферах.

**Формулювання цілей.** Мета статті полягає в дослідженні адміністративно-правового механізму забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки й оборони шляхом визначення наявних проблем та розробки шляхів інтеграції жінок до сектору безпеки й оборони.

**Виклад основного матеріалу.** Збройні сили, які створюються для захисту, у

тому числі захисту базових цінностей, таких як: громадянство та рівність – у демократичній державі повинні відображати суспільство. Більш збалансований гендерний склад, своєю чергою, сприяє згуртованості та ефективності у всіх сферах та операціях. Упровадження гендерної рівності в секторі оборони означає поєднання в операціях досвіду, знань та інтересів жінок і чоловіків. Включення гендеру до цілей та пріоритетів оборонної реформи дає змогу краще реагувати на різні потреби безпеки в суспільстві, на мінливий характер та потреби сектора оборони, покращувати оперативну ефективність та створювати представницькі сили оборони [1, с. 291].

Збройні сили повинні підлягати зовнішньому контролю з боку цивільної влади, у тому числі з боку міністерства оборони й парламенту. Незважаючи на важливість зовнішнього контролю, основна відповідальність за ефективний розвиток потенціалу збройних сил, виконання завдань і дотримання дисципліни лежить на командуванні, оскільки підзвітність військовослужбовців здійснюється через порядок підпорядкування. Це означає, що всі особи, що займають керівні посади, є частиною системи внутрішнього контролю збройних сил. Крім осіб, що входять до складу командування, існують особи, які відповідають за такі сфери, як: кадри, навчання, оперативне планування, витрати й організаційні зміни.

Відповідно до даних ОБСЄ, жінки недостатньо представлені у військах, міністерствах оборони та органах контролю за військовими. Через те виникає необхідність проведення соціологічних досліджень та впровадження політики держави, спрямованої на інтеграцію жінок у військову службу. У більшості випадків це викликає велику кількість проблем: соціальних, побутових, юридичних та моральних [2]. Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО також були розвиток політики рівних можливостей, боротьба з дискримінацією і домаганнями. Ще в 1961 році жінки – старші офіцери НАТО – організували конференцію для обговорення ситуації з інтеграцією жінок у збройні сили союзників. У 1976 році був створений Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, а у 2009 році він був перейменований у Комітет НАТО з гендерних питань [3].

Канада, Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Норвегія, Польща, Румунія, Іспанія, Нідерланди та Швеція – усі вони є країнами, у яких жінки можуть безпосередньо брати участь у боях. Такі ж правила існують і в Еритреї та Ізраїлі. Крім того, Південна Корея, Сінгапур, Литва й Естонія також допускають жінок до бойових військових професій [4]. Так приблизно 15 відсотків канадських збройних сил у даний період складають жінки, водночас як у бойових частинах служить два відсотки жінок. У 2006 році Канада втратила свою першу жінку-солдата, передового артилерійського спостерігача, у бою з силами Талібану [5, с. 82]. У 2001 році Німеччина дозволила служити в бойових підрозділах жінкам, різко збільшивши комплектування таких частин представницями «слабкої статі». Кількість жінок у німецькій армії нині в три рази більше, ніж у 2001 році. На сьогодні значна кількість жінок проходять службу в бойових підрозділах [1, с. 292]. Варто також згадати, що у 1985 році Норвегія стала першою країною в НАТО, яка дозволила служити жінкам на всіх бойових посадах, включаючи підводні човни. До речі, норвезькі жінки також підлягають призову в разі загальної мобілізації [6].

Варто зазначити, що динаміка є однозначно позитивною, оскільки кількість жінок-військовослужбовиць за останні роки зросла в 15 разів. Станом на вересень 2019 року, відповідно до інформації Генерального управління персоналу, близько 27 000 жінок проходить військову службу, із них майже 1 000 – старші офіцери. Для порівняння, у 2018 році службу в Збройних силах України проходило 24, 9 тисяч жінок, у 2017 році – понад 23 тисячі, тоді як у 2008 році це були лише 1 800 жінок [7].

Українські жінки нарівні з чоловіками брали участь у протестах за часів Майдану (2013-2014), причому у всіх видах протестної діяльності, у т. ч. парамілітарної. Готовність до фізичного опору збройним опонентам (спеціалізованим міліції) і відповідна самоорганізація в малі групи за часів Майдану зруйнувала стереотипне уявлення про жінок, як про слабких і залежних істот, які потребують захисту з боку чоловіків. Згодом жінки також приєдналися до участі в антитерористичній операції на Донбасі. Навик участі в протестах та подальшої волонтерської діяльності переріс у досвід участі в бойових діях.

Принципи організації української армії, що успадкували безліч радянських рис, відводять жінкам другорядні, неprestижні ролі, що частково закріплено у відповідних нормативних документах. Проте до 2014 року, поки українська армія (за винятком міжнародних миротворчих місій) не брала участі в бойових діях, така дискримінація не викликала зацікавлення в громадськості. Тільки з початком бойових дій 2014 р. жінки змусили звернути увагу суспільства на відповідні проблеми, заговоривши про ризики та підстави дискримінації [8].

Донедавна єдиним нормативним актом, яким здійснювалося регулювання даного питання, був Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [9]. Відповідно до вищезгаданого закону, будь-яка дискримінація за ознакою статі забороняється. Жодних норм, які б регулювали саме особливості правового статусу жінки-військовослужбовця, вищезгаданий нормативний акт не містить [9].

У збройних силах деяких країн (наприклад, у Нідерландах, Сполучених Штатах і Франції) є генеральний інспектор, який виконує функції штатного аудитора або слідчого, офіційно відповідального за внутрішній контроль. Для того щоб збройні сили використовували весь наявний потенціал і можливості особового складу й держави, необхідно забезпечити повну інтеграцію військовослужбовців обох статей. Крім цього, жінки-військовослужбовці можуть привнести в діяльність збройних сил особливі переваги: наприклад, унаслідок того що вони можуть легко встановлювати контакти з жінками серед місцевого населення [10, с. 73].

Механізми внутрішнього контролю відіграють ключову роль у створенні в армії культури відносин, заснованих на взаємній повазі; у таких умовах небажані інциденти є рідкістю і вирішуються швидко й ефективно. Армійські системи дисциплінарного впливу і військової юстиції мають приділяти особливу увагу цим питанням, а за необхідності мають отримувати спеціальні знання і досвід для належного розв'язання таких проблем.

У збройних силах багатьох країн сьогодні визнається важливість включення гендерних питань у навчання, підготовку і виконання завдань. Згідно з міжнато-

дними нормами, особовий склад збройних сил повинен пройти навчання в області прав людини, гендерної рівності та різноманіття відповідно до своїх командних обов'язків, а також проходити підготовку з гендерних питань до і після дислокації в районі бойових дій, зважаючи на особливості даного району.

Основна сфера, якій необхідно приділити особливу увагу, це програми з розвитку навичок керівництва серед сержантського складу, офіцерів і вищого командування. Програма навчання з гендерних питань може включати наступні питання:

- національне, регіональне і міжнародне законодавство в області гендерної рівності, яке застосовується до збройних сил;
- гендерні питання на службі (у тому числі правила й політика, що враховують сімейні обставини військовослужбовців; а також проблема сексуальних домагань);
- політика збройних сил і директиви, що стосуються гендерної рівності та гендерних питань;
- збір й аналіз даних, згрупованих за статтю суб'єкта, й інших гендерних даних про особовий склад і військові операції;
- аналіз відмінностей у впливі збройних конфліктів на жінок, чоловіків, дівчат і юнаків у конкретних районах бойових дій;
- попередження та реагування на конкретні види насильства, з якими стикаються жінки, чоловіки, дівчата та юнаки в конкретних районах бойових дій;
- розгляд скарг на сексуальні домагання або насильство в збройних силах.

Дискримінація, сексуальні переслідування та сексуальне насильство досі поширені в Збройних силах України. Незважаючи на це, є чимало людей у секторі, які не визнають, що дискримінація та сексуальні домагання щодо жінок є проблемою, яка потребує вирішення. Одним із можливих пояснень такої ситуації є обмежене розуміння того, що є дискримінацією та сексуальними домаганнями. Як наслідок, відсутня інформація про поширеність дискримінації та сексуальних домагань, а також відсутні конкретні механізми звітування про сексуальні домагання. Також немає даних про випадки сексуального насильства та звалтувань у секторі безпеки та оборони. У той час, як жінки набагато частіше страждають від дискримінації, існує також певна упередженість щодо чоловіків з питань відпустки по догляду за дитиною [11, с. 260].

Украї важливо, щоб воєначальники прагнули до розвитку власних навичок застосування гендерного підходу до всіх аспектів командування збройними силами. Однак їм часто буває важко виділити час для серйозного навчання, спрямованого на досягнення глибшого розуміння гендерної рівності. Через те можна використовувати альтернативні підходи до розвитку потенціалу, такі як: заняття з інструктором і наставництво.

За основу можна взяти досвід Швеції. У 2007 р. у рамках проекту Genderforce в Швеції була розпочата програма «Інструктор по гендерних питань», у якій брали участь шість високопоставлених керівників збройних сил, у тому числі начальник штабу армії Швеції і директор Відділу навчання й постачання Збройних сил Швеції, а також шість ретельно відібраних інструкторів із гендерних питань. Інструктори, відібрані завдяки своїм знанням в області гендерного рівності і хорошим педагогічним навичкам, зустрічалися з воєначальниками один або два рази

в місяць для обговорення проблем, з якими ті стикалися у своїй роботі. Програма отримала позитивні відгуки. Учасники помітили зміни у власній манері спілкування й поведінці. Наразі збройні сили Швеції здійснюють програму «Інструктор з гендерних питань», приділяючи особливу увагу організаційному закріпленню отриманих знань [12, с. 53].

Для розв'язання вказаних проблем та посилення інтеграції гендерної концепції в сектор безпеки та оборони пропонуємо наступні рекомендації, які базуються на прикладах зі світової практики:

1) інтегрувати гендерну концепцію в процес оборонної реформи. Розробити стратегію гендерної рівності та звернутися до всіх установ у секторі безпеки й оборони щодо узгодження своїх планів дій за цією стратегією. Переконаватися, що стратегія спрямована на усунення політик та процедур, які суперечать принципу гендерної рівності та розробити механізм щорічної звітності щодо Стратегії гендерної рівності;

2) збільшити підзвітність та відповідальність на керівному рівні. Вище керівництво має публічно заявити про свою налаштованість на гендерну рівність та розробку стратегії, спрямованої на домінування гендерних питань в усіх напрямках реформ. Включити гендерну рівність у перелік обов'язків у посадових інструкціях для всіх командувачів та керівників департаментів. Інтегрувати принцип недопущення дискримінації, сексуальних домагань та насильства за ознакою статі при підвищенні особистої відповідальності посадових осіб за виконання ними своїх обов'язків;

3) підвищити спроможність та обізнаність із метою реалізації принципу рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Включити експертів/радників з гендерних питань і до складу Комітету з питань реформ для реалізації оборонної реформи. Створити систему постійних радників з гендерних питань у Збройних силах України в тісній співпраці з відповідними установами. Залучати радників з гендерних питань, які мають досвід роботи в секторі та знайомі зі структурами, а також та мають авторитет серед своїх колег;

4) забезпечити регулярність проведення тренінгів із гендерної рівності, забезпечити систематичність включення принципів гендерної рівності до всіх службових тренінгів, а також проведення тренінгів у навчальних закладах та навчальних центрах. Посилити співпрацю між навчальними закладами та навчальними центрами й розробити єдиний підхід до визначень та тлумачень гендерних політик. Упевнитися, що тренінги виходять за межі конкретних тем, а також містять більш широкую гендерну проблематику й включають розвиток і реформування самої системи безпеки та оборони;

5) виключити перешкоди на шляху до гендерної рівності: оцінити, якою мірою національна/інституційна політика, правила, доктрини та стандартні операційні процедури враховують гендерну проблематику та змінюють положення, що суперечать принципам гендерної рівності. Відстоювати позиції аж до повного скасування обмежень для служби жінок (наприклад, у статті 43 Конституції) з гарантуванням того факту, що вони можуть служити на всіх посадах у секторі безпеки

та оборони, включаючи всі військові (бойові) посади. Виступати за скасування дискримінаційних правил, які перешкоджають чоловікам і жінкам ефективно виконувати свої обов'язки та реалізуватися в особистому житті;

б) покращити умови служби для жінок у цьому секторі: розробити політику комплектації особового складу та збереження її за ознакою статі, з особливою підтримкою жінок у збройних силах, включаючи положення, що дозволяють персоналу поєднувати свою роботу з сімейними обов'язками. Впровадити гендерну процедуру для найму, підвищити кваліфікації та навчання персоналу у відділах кадрів у питаннях руїнації упереджень та дискримінації й сприяти участі жінок та керівництву в установах

**Висновки.** Отже, політику гендерної рівності необхідно активно впроваджувати в сектор безпеки й оборони, супроводжувати постійним навчанням і моніторингом. Збройні сили повинні мати чіткі і реалістичні стандарти, кодекси поведінки, внутрішні правила, інструкції та програми для попередження сексуальної експлуатації та сексуального насильства по відношенню до цивільного населення з боку військовослужбовців – як у ході виконання операцій, так і на казарменому положенні, а також у цивільному житті. Стандарти ООН щодо попередження сексуальної експлуатації та насильства повинні стати обов'язковими для особового складу: для цього їх слід відобразити в кримінальному або військовому праві або в наказі командування. Необхідно проводити навчання з метою створення культури організації, у якій весь особовий склад буде розуміти і виконувати відповідну політику і правила, а командири будуть контролювати дотримання норм підлеглими, при необхідності припиняючи правопорушення й караючи винних.

#### **Використані джерела:**

1. Чупрінюва Н. Ю. Жінки та армія: до проблеми гендерної рівності в арміях світу та України. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: статі, проблеми, перспективи* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 290-294.
2. Гендер и военная реформа: практическая записка ОБСЕ. URL : <https://www.osce.org/ru/odihr/75286?download=true>. (дата звернення: 01.03.2021).
3. Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир і безпека». URL : <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325>. (дата звернення: 01.03.2021).
4. Жінки на військовій службі: зарубіжні та вітчизняні реалії. URL : <https://pt.slideshare.net/Zoya79/ss-60238611>. (дата звернення: 01.03.2021).
5. Батракова Л. Г., Краснова Г. Н. Гендерная структура занятости в вооруженных силах стран мира. *Ярославский педагогический вестник*, 2013. № 2. С. 81–85.
6. Грабовська І. М. Євростандарти та українська гендерна політика: точки перетину. *Молодий вчений*. 2018. № 7(2). URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2018\\_7%282%29\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29_40). (дата звернення: 01.03.2021).
7. Міноборони оприлюднило статистику жінок в ЗСУ та учасниць бойових дій. URL : <http://novynarnia.com/2016/10/29/minoboroni-opriyudnilo-statistiku-zhinok-v-zsu-ta-uc-hasnits-boiovih-diy-infografika/?aid=13P92Y.wghot>. (дата звернення: 01.03.2021).

8. Не слабка стаття: в Міноборони здивували кількістю жінок в українській армії. URL : [https://24tv.ua/ne\\_slabka\\_stat\\_v\\_minoboroni\\_zdivuvali\\_kilkistyu\\_zhinok\\_v\\_ukrayin\\_skiy\\_armiyi\\_n698678](https://24tv.ua/ne_slabka_stat_v_minoboroni_zdivuvali_kilkistyu_zhinok_v_ukrayin_skiy_armiyi_n698678). (дата звернення: 01.03.2021).

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. 29. (дата звернення: 01.03.2021).

10. Тешанович Я. Жінки і війна. *Незалежний культурологічний часопис «І»*. 2003. № 27. С. 72–81.

11. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / Центр О. Разумкова. Київ : Заповіт, 2016. 244 с.

12. Братко А. В., Філіппов М. О. Аналіз міжнародного досвіду у сфері протидії гендерній дискримінації. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року)*. Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 52-56.

### References:

1. Chuprinova, N. Yu. (2018) Zhinky ta armii: do problemy gendernoi ravnosti v armiiakh svitu ta Ukrainy. *Realizatsiia gendernoi polityky na suchasnomu etapi rozvytku suspilstva: stan, problemy, perspektivy: tezy dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Khmelnitskyi, 25 kvitnia 2018 roku) - Implementation of gender policy at the present stage of development of society: state, problems, prospects: abstracts of the reports of the International scientific-practical conference (Khmelnitsky, April 25, 2018)*. Khmelnytskyi : Vydavnytstvo NaDpsu, 290-294. [in Ukrainian].

2. Hender y voennaia reforma: praktycheskaia zapyska OBSE. N. d. N. p. URL : <https://www.osce.org/ru/odihr/75286?download=true>. [in Ukrainian].

3. Polityka NATO z implementatsii Rezoliutsii RB OON № 1325. (2000) «Zhinky, myr i bez peka». N. p. URL : <https://ukraine-nato.mfa.gov.ua/ua/about-nato/nato-res-1325>. [in Ukrainian].

4. Zhinky na viiskovii sluzhbi: zarubizhni ta vitchyzniani realii. N. d. N. p. URL : <https://pt.slideshare.net/Zoya79/ss-60238611>. [in Ukrainian].

5. Batrakova, L. H., Krasnova, H. N. (2013) Hendermaia struktura zaniatosty v vooru zhennykh sylakh stran myra. *Yaroslavskiy pedahohicheskyy vestnyk - Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2, 81–85. [in Ukrainian].

6. Hrabovska, I. M. (2018) Yevrostandarty ta ukrainska genderna polityka: tochky pere tynu. *Molodyi vchenyi - A young scientist*, 7(2). URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2018\\_7%282%29\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_7%282%29_40). [in Ukrainian].

7. Minoborony opryliudnylo statystyku zhinok v ZSU ta uchasnyts boiovykh dii. N. d. N. p. URL : <http://novynarnia.com/2016/10/29/minoborony-opryliudnylo-statistiku-zhinok-v-zsu-ta-uchasnyts-boyovih-diy-infografika/?aid=13P92Y.wghot>. [in Ukrainian].

8. Не слабка стаття: в Міноборони здивували кількістю жінок в українській армії. N. d. N. p. URL : [https://24tv.ua/ne\\_slabka\\_stat\\_v\\_minoboroni\\_zdivuvali\\_kilkistyu\\_zhinok\\_v\\_ukra\\_ins\\_kiy\\_armiyi\\_n698678](https://24tv.ua/ne_slabka_stat_v_minoboroni_zdivuvali_kilkistyu_zhinok_v_ukra_ins_kiy_armiyi_n698678). [in Ukrainian].

9. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 верес. 2005 р. № 2866-IV. (2005) URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>. 29. [in Ukrainian].

10. Teshanovich, Ya. (2003) Zhinky i viina. *Nezaleznyy kulturolohichnyy chasopys «І» - Independent culturalogical journal "I"*, 27, 72–81. [in Ukrainian].

11. Henderna ravnist i rozvytok: pohliad u konteksti yevropeiskoi stratehii Ukrainy (2016) / Tsentr O. Razumkova. Kyiv : Zapovit. [in Ukrainian].



12. Bratko, A. V., Filippov, M. O. (2018) Analiz mizhnarodnoho dosvidu u sferi protydhii gendernii dyskryminatsii. *Realizatsiia gendernoi polityky na suchasnomu etapi rozvytku suspilstva: stan, problemy, perspektyvy : tezy dopovidei Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (Khmelnyskyi, 25 kvitnia 2018 roku) - Implementation of gender policy at the present stage of development of society: state, problems, prospects: abstracts of the reports of the International scientific-practical conference (Khmelnyskyi, April 25, 2018)* Khmelnytskyi : Vydavnytstvo NaDpsu, 52-56.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2021

**Павленко Б. О.**, аспірант и ассистент кафедры административного, хозяйственного права и финансово-экономической безопасности Учебно-научного института права Сумского государственного университета (г. Сумы, Украина)  
**Кияшко Ю. М.**, аспірант и преподаватель-стажер кафедры административного, хозяйственного права и финансово-экономической безопасности Учебно-научного института права Сумского государственного университета (г. Сумы, Украина)  
**Левченко В. В.**, магистр 2-го года обучения Учебно-научного института права Сумского государственного университета (г. Сумы, Украина)

#### ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СЕКТОРЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ОБОРОНЫ

Статья посвящена исследованию административно-правового механизма обеспечения гендерного равенства в секторе безопасности и обороны и поиска путей совершенствования механизмов противодействия дискриминации и обеспечения гендерного равенства в секторе безопасности и обороны. Исследована зарубежный опыт обеспечения гендерного равенства в вооруженных силах и проанализированы возможности его применения в Украине.

Замечено, что политику гендерного равенства необходимо активно внедрять в сектор безопасности и обороны, а также сопровождать постоянным обучением и мониторингом.

**Ключевые слова:** гендерное равенство, вооруженные силы, правоохранительная деятельность, дискриминация, женщина-военнослужащий, права женщин.

**Pavlenko B.**, Postgraduate Student and Assistant at the Department of Administrative, commercial law and financial and economic security Educational and Scientific Institute of Law Sumy State University (Sumy, Ukrainian)

**Kiyashko Yu.**, Postgraduate Student and Trainee Teacher of the Department of Administrative, commercial law and financial and economic security Educational and Scientific Institute of Law Sumy State University (Sumy, Ukrainian)

**Levchenko V.**, Educational and Scientific Institute of Law Sumy State University (Sumy, Ukrainian)

#### WAYS TO IMPROVE ANTI-DISCRIMINATION MECHANISMS AND ENSURE GENDER EQUALITY IN THE SECURITY AND DEFENSE SECTOR

The article is devoted to the study of the administrative and legal mechanism for ensuring gender equality in the security and defense sector and finding ways to improve mechanisms to

combat discrimination and ensure gender equality in the security and defense sector. The foreign experience of ensuring gender equality in the armed forces is studied and the possibilities of its application in Ukraine are analyzed.

To date, women are underrepresented in the military, defense ministries and military oversight bodies. As a result, there is a need for sociological research and the implementation of state policies aimed at integrating women into the military. In most cases, this causes a large number of problems: social, domestic, legal and moral. There is a limited conceptual understanding of gender issues among security and defense workers. Despite the achievements in ensuring gender equality in the security and defense sector, there are still many real social problems and stereotypical thinking.

It is advisable to conduct an internal audit to identify existing problems and develop solutions. Internal verification of gender mainstreaming in territorial units of the security and defense sector should include review of documentation, focus group work, interviews with staff of both sexes and analytical work. Internal audits should examine areas such as attitudes and perceptions that hinder gender mainstreaming, as most problems are misunderstandings or superficial understandings of the concept of gender discrimination, which creates an inability to recognize such cases; physical standards, clothing and equipment; policies and practices that allow servicemen to combine work with parental and other responsibilities; gender-based harassment and sexual harassment; personnel management policy and practice; leadership in the process of gender mainstreaming and management of this process; equal employment opportunities.

**Keywords:** gender equality, armed forces, law enforcement, discrimination, female serviceman, women's rights.

DOI: 10.33766/2524-0323.93.175-189

УДК 340.15(477):343.131(091)

*Пилипенко В. В., кандидат історичних наук, старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка (м. Северодонецьк, Україна)*

**e-mail:** viktoriapylypenko91@gmail.com

**ORCID iD:** <https://orcid.org/0000-0002-2555-542X>

## ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ЗАСАДИ ЗМАГАЛЬНОСТІ В КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ

У статті досліджується еволюція засади змагальності в кримінальному провадженні, починаючи з другої половини XIX ст. Основна увага зосереджена на виокремленні етапів реалізації засади змагальності на стадії досудового розслідування і під час розгляду скарг слідчим суддею. Внесені поправки до глави 26 КПК України «Оскарження рішень, дій чи бездіяльності під час досудового розслідування», націлених на розширення принципів змагальності сторін, свідчать про те, що українське кримінальне законодавство потребує подальшого удосконалення з метою остаточного переходу до змагального типу кримінального процесу й зумовлює актуальність вивчення реалізації засади змагальності у її історичному контексті.