

ЗВІТ

**про виконання науково-дослідної (дослідно-конструкторської)
роботи «Методичні рекомендації для персоналу Державної
прикордонної служби України у сфері дотримання прав людини з
урахуванням принципу гендерної рівності»**

Автор: Валентин ЗЬОЛКА, доктор юридичних наук, професор

ЗМІСТ

РЕФЕРАТ.....	3
ВСТУП.....	6
Розділ 1 Правові основи забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у Державній прикордонній службі України.....	10
Розділ 2 Організаційно-правові механізми реалізації державної політики забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у Державній прикордонній службі України.....	49
Розділ 3 Просвітницька складова реалізації гендерної політики в Державній прикордонній службі України.....	66
ВИСНОВКИ.....	80
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84

РЕФЕРАТ

Звіт по НДР. 89 с. 3 розділи, 40 джерел.

Зазначена науково-дослідна робота в Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького розроблялася згідно з тематикою наукових досліджень і науково-технічних розробок у Державній прикордонній службі України на 2021–2023 роки «Наука – для кордону», затвердженою наказом Адміністрації Держприкордонслужби України від 05 серпня 2021 року № АГ-392/0/81-21.

Науково-дослідна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел.

На сучасному етапі розвитку України з метою реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, виникає необхідність перегляду змісту всіх законодавчих актів України, приведення їх у відповідність до актів міжнародного права та права Європейського Союзу.

Потреба в удосконаленні національного законодавства виникла із ратифікацією Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами. Зокрема це стосується правових актів, які врегульовують питання недопущення дискримінації та забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя (зокрема і у прикордонній сфері).

Особливої актуальності питання забезпечення реалізації принципу рівності жінок та чоловіків набуває в умовах повномасштабної агресії російської федерації проти України.

Метою наукової роботи є визначити сутність організаційно-правового забезпечення реалізації державної політики забезпечення рівності та протидії дискримінації у Державній прикордонній службі України (далі–

Держприкордонслужба), розкрити проблеми правового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у прикордонному органі.

Для досягнення поставленої мети виконано такі завдання дослідження:

- уточнено лінгвістично-юридичний зміст ключових понять: дискримінація та її види, гендер тощо;
- розглянуто особливості забезпечення рівності та протидії дискримінації в Держприкордонслужбі;
- охарактеризовано організаційні та правові засади управління щодо протидії дискримінації у Держприкордонслужбі;
- досліджено зарубіжний досвід формування гендерних компетентностей у персоналу сектору безпеки;
- розкрито зміст просвітницької складової реалізації державної гендерної політики у Держприкордонслужбі;
- обґрунтовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правового регулювання забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації у прикордонній сфері.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації у Держприкордонслужбі України.

Предметом дослідження є правові й організаційні механізми забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації у діяльності Держприкордонслужби України.

У результаті дослідження одержано наукове обґрунтування, суть якого полягає у розробці пропозицій до законодавства з питань забезпечення реалізації принципу гендерної рівності у прикордонній сфері.

Отримані результати сприятимуть підвищенню ефективності реалізації державної гендерної політики у Держприкордонслужбі України та інших правоохоронних органах.

Основні результати дослідження можуть бути використані у нормотворчому процесі, освітньому процесі та правозастосовчій діяльності підрозділів Держприкордонслужби України.

ВСТУП

Актуальність теми. У теорії прав людини ключовими принципами є рівність та недискримінація. Саме вони є в наш час фундаментальними принципами побудови правової системи захисту прав людини, найважливішими принципами правового статусу особи. Забезпечення неухильного дотримання та наповнення їх реальним змістом є завданням сучасного громадянського суспільства та демократичної правової держави.

Право захисту від дискримінації покликане забезпечити кожному рівні та чесні умови доступу до можливостей, які пропонує суспільство.

На сучасному етапі розвитку України з метою реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору [1 - 2], виникає необхідність перегляду змісту всіх законодавчих актів України, приведення їх у відповідність до актів міжнародного права та права Європейського Союзу.

Потреба в удосконаленні національного законодавства виникла із ратифікацією Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами [3]. Зокрема це стосується правових актів, які регулюють питання недопущення дискримінації та забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя (зокрема і у прикордонній сфері).

Правові основи забезпечення недискримінації та гендерної рівності в Україні характеризуються множинністю актів, зокрема це: Конституція України, закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про попередження насильства в сім'ї», «Про протидію торгівлі людьми» [4 - 5].

Разом з тим актуальним питанням є реалізація на законодавчому рівні національних стратегій і програм у сфері прав людини, зокрема Державної

стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки [6].

В умовах повномасштабної агресії російської федерації проти України існує нагальна потреба у забезпеченні дійсної рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у Держприкордонслужбі України. Прикордонний орган потребує різноманітної кваліфікації та ресурсів для забезпечення національної безпеки у прикордонному просторі. Додаткові навички як чоловічого, так і жіночого персоналу є важливими для ефективного виконання покладених на Держприкордонслужбу завдань. Держприкордонслужба зобов'язана сприяти більшій гендерній рівності та залученню жінок до діяльності своїх інституцій. Гендерна політика має потенціал не лише зменшити негативний вплив війни на жінок та збільшити участь і розширити можливості жінок у суспільстві, а й позитивно вплинути на ефективність діяльності, насамперед щодо забезпечення відновлення територіальної цілісності та встановлення стабільного миру.

Держприкордонслужба України системно реалізовує державну політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як у службовій діяльності, так і в освітній сфері. У прикордонному органі з 2006 року діє принцип рівних можливостей, немає посад, які б не могли обіймати жінки. Нині 24 % персоналу Держприкордонслужби – це жінки, з яких 11 % – офіцери; 16 % курсантів Національної академії – це – дівчата.

З огляду на викладене існує необхідність наукового супроводу реалізації законодавства з гендерних питань у діяльності Держприкордонслужби та виробленні пропозицій з метою ефективної протидії дискримінації і забезпечення дійсної рівності чоловіків та жінок.

Відомості про публікацію, апробацію та реалізацію результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження доповідались та обговорювались на наукових і науково-практичних конференціях і оприлюднені у таких публікаціях:

Зьолка В. Л., Радченя Н. М. Освітня діяльність у Державній прикордонній службі України: гендерний аспект. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи* : тези Міжнародної науково-практичної конференції (м. Хмельницький, 25 квітня 2018 р.). Хмельницький, 2018. С. 119–122.

Шопіна І. М., Зьолка В. Л. Відмова від необґрунтованих пілґ як напрям сучасної гендерної політики. *Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи: тези Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Хмельницький, 25 квітня 2018 р.). Хмельницький, 2018. С. 302–305.

Зьолка В. Л. Організаційно-правові аспекти реалізації гендерної політики Державною прикордонною службою України. *Освітньо-наукове забезпечення діяльності складових сектору безпеки і оборони України: тези XII Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Хмельницький, 26 листопада 2020 р.). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2020. 1080 с.

Деркач О. В., Зьолка В. Л. Актуалізація концепції Центру розвитку гендерних компетенцій. *3 Міжнародна науково-практична конференція* (Хмельницький, 29 квітня 2021 р.). Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2021. С. 149–151.

Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України: Навчальний посібник / Олена Волобуєва та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

Категорія розповсюдження: органи охорони державного кордону Держприкордонслужби України, Національна академія

Держприкордонслужби України імені Богдана Хмельницького, навчальні установи Держприкордонслужби.

РОЗДІЛ І

ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ

І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК

У ДЕРЖАВНІЙ ПРИКОРДОННІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ

Національне законодавства, яке регламентує питання забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок у Держприкордонслужбі, можна систематизувати.

Перша група – це міжнародно-правові договори, ратифіковані Україною в установленому законом порядку, які відповідно до ст. 9 Конституції України є частиною національного законодавства. Норми таких документів мають пріоритетну силу порівняно із нормативно-правовими актами, прийнятими на національному рівні.

Друга група – нормативно-правові акти, які містять загальні норми, визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, що стосуються суспільства загалом, а не тільки Держприкордонслужби України. До цієї групи варто долучити як закони, так і державні стратегії, програми та плани, які затверджуються указами Президента України, постановами або розпорядженнями Кабінету Міністрів України.

Третя група – акти безпекового та військового законодавства, що містять загальні та спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів прикордонного органу і є важливими для формування та реалізації політики гендерної рівності в Держприкордонслужбі.

Четверту групу становлять акти, безпосередньо пов'язані із формуванням та реалізацією гендерної політики у Держприкордонслужбі України, які містять спеціальні норми. Варто зазначити, що такий поділ не є абсолютним, і під час аналізу окремих конкретних документів їх можна зарахувати до декількох груп.

Питання міжнародно-правових документів із упровадження гендерної рівності було широко розкрито у підрозділі 2.2 Методичних рекомендацій з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України [7].

Організація Об'єднаних Націй (ООН), відповідно до цілей, визначених у її Статуті 1945 року, може приймати рішення щодо таких питань, як мир та безпека, сталий розвиток, права людини, рівність між чоловіками й жінками тощо. Першими актами, спрямованими на їх досягнення, є Загальна декларація прав людини 1948 року, Конвенція про політичні права жінок 1952 року, Конвенція про громадянство заміжньої жінки 1957 року, Конвенція про боротьбу з дискримінацією у галузі освіти 1960 року, Декларація про захист жінок і дітей в надзвичайних обставинах та в період збройних конфліктів 1974 року тощо.

Першим міжнародним актом, який чітко й однозначно закріпив принцип рівноправності чоловіків і жінок як необхідну умову соціального прогресу і поліпшення умов життя людства, є Статут Організації Об'єднаних Націй.

Одним зі своїх завдань, відповідно до Статуту, Організація Об'єднаних Націй проголосила утвердження віри «в основні права людини, у гідність та цінність людської особистості, у рівноправність чоловіків і жінок і в рівність прав великих і малих націй», а також «ніяких обмежень стосовно прав чоловіків і жінок брати участь у будь-якій якості та на рівних умовах в її (ООН) головних та допоміжних органах».

У ст. 1 Загальної декларації прав людини, прийнятій 10 грудня 1948 року ООН закріплено, що всі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності та правах. У ст. 2 Загальної декларації прав людини уперше на міжнародному рівні було закріплено норму, яка передбачала рівність усіх людей: «Кожній людині надаються всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного, соціального чи станового походження, майнового або іншого стану». Далі ст. 16 передбачено, що чоловіки і жінки, які досягли повноліття, мають право без будь-яких обмежень за ознакою раси, національності або релігії одружуватися і засновувати сім'ю. Вони користуються однаковими правами щодо одруження під час шлюбу та під час його розірвання.

У Конвенції ООН про політичні права жінок 1952 року у прагненні здійснити принцип рівноправності чоловіків і жінок, зазначений у Статуті ООН, гарантуються політичні права, а саме:

жінкам належить право голосувати на всіх виборах, у рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації (ст. 1);

жінки можуть бути обрані на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації у всі визначені національним законом інституції, де передбачено публічні вибори (ст. 2);

жінкам належить на рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації право обіймати посади на публічній державній службі і виконувати всі суспільно-державні функції, установлені національним законом.

Етапним явищем утвердження ідеї гендерної рівності стало прийняття Декларації про ліквідацію дискримінації щодо жінок, яка була схвалена Генеральною Асамблеєю 7 листопада 1967 року, де зазначено, «що повноцінний розвиток країни, добробут усього світу і справи миру

вимагають максимальної участі жінок нарівні з чоловіками у всіх сферах», тому потрібно «забезпечити в законодавстві і на практиці загальне визнання принципу рівноправності чоловіків і жінок», а «дискримінація щодо жінок, яка призводить до заперечення або обмеження їх рівноправності з чоловіками, є несправедливою в своїй основі і становить злочин проти людської гідності».

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок є базовим договором у галузі прав людини та принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Конвенція була затверджена Генеральною Асамблеєю ООН 19 грудня 1979 року, та набула чинності 3 вересня 1981 року. Україна ратифікувала Конвенцію 19 грудня 1980 року. У Конвенції урегульовано політику держав-членів, що зобов'язуються:

включити принцип рівноправності чоловіків і жінок у свої національні конституції або інше відповідне законодавство, якщо цього ще не було зроблено, та забезпечити за допомогою закону й інших відповідних заходів практичне здійснення цього принципу;

вживати відповідних законодавчих та інших заходів, включаючи санкції там, де це необхідно, що забороняють будь-яку дискримінацію щодо жінок;

установити юридичний захист прав жінок на рівній основі з чоловіками та забезпечити за допомогою компетентних національних судів та інших державних установ ефективний захист жінок проти будь-якого акту дискримінації тощо.

Конвенція визначає модель «дійсної рівності», що складається: з рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей, рівноцінності результатів.

Ця модель побудована на концепції, відповідно до якої формальна рівність, про яку часто згадується в гендерно нейтральних програмах дій, політиці або законодавстві, водночас не цілком здатна ефективно гарантувати жінкам і чоловікам однакові права.

Факультативний протокол, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 1999 року, не містить нових матеріальних прав, але створює механізм захисту і гарантує ті права, які передбачені Конвенцією. Він посилює ступінь імплементації Конвенції, розвиток судової практики в справах жінок шляхом кращого розуміння стандартів і створення прецедентів, які забезпечать покращення становища жінок у довгостроковій перспективі.

Протокол також закликає держави виявити і змінити чинні дискримінаційні закони і практику, імплементувати положення Конвенції, а також підвищує обізнаність суспільства про стандарти захисту прав людини, пов'язаних з проблемою дискримінації жінок.

Україна ратифікувала Факультативний протокол 5 червня 2003 року. Відповідно до нього передбачено дві процедури:

процедуру подання скарг, за допомогою якої Комітет може розглядати подання і вирішувати, чи були порушені права, викладені в Конвенції, визначаючи засоби захисту постраждалих;

процедуру проведення розслідування, відповідно до якої Комітет може ініціювати розслідування ситуацій серйозного чи систематичного порушення прав, викладених у Конвенції.

Пекінська декларація та Платформа дій, ухвалені 15 вересня 1995 року, визначають рівноправність та природну людську гідність жінок і чоловіків; забезпечення повної реалізації прав людини щодо жінок і дівчат як невід'ємної частини загальних прав людини й основоположних свобод; розширення можливостей і поліпшення становища жінок; їхню всебічну

участь на основі рівності в усіх сферах життя суспільства, включаючи участь у процесі прийняття рішень і доступ до влади, що мають основне значення для досягнення цілей рівності, розвитку і миру тощо.

Україна ратифікувала основні Конвенції Міжнародної організації праці (МОП), такі як: Конвенція № 100 про рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю 1951 року, Конвенція № 103 про охорону материнства (переглянута) 1953 року, Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять 1958 року, Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 1981 року, Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці 1998 року тощо.

Особливе місце в системі правових основ гендерної рівності займають акти рекомендаційного характеру. Серед них слід виділити резолюції Ради Безпеки ООН, зокрема Резолюцію 1325(2000) від 31 жовтня 2000 року. Вона закликає усі сторони забезпечити більш широке представництво жінок на всіх рівнях прийняття рішень у національних, регіональних та міжнародних установах, створення механізмів запобігання конфліктами, управління ними та їхнього вирішення, а також на рівні прийняття рішень у врегулюванні конфліктів та мирних процесах призначати більше жінок як особливих представниць та посланниць доброї волі від імені Генерального секретаря ООН.

Резолюція передбачає, що в мирних угодах будуть взяті до уваги особливі потреби жінок і дівчат, які постраждали від конфлікту, в усіх ситуаціях і всіма структурами.

Резолюція РБ ООН 1325 пов'язана з декількома іншими резолюціями, які разом становлять комплексний порядок денний «Жінки, мир, безпека» і стосуються різних аспектів конфлікту і миру. Вона постійно доповнюється новими резолюціями і розширює розуміння дій і перспектив. Резолюція 1820

(2008 рік) засуджує сексуальне насильство як зброя війни й оголошує зґвалтування та інші форми сексуального насильства воєнними злочинами. Вона зобов'язує Генерального Секретаря ООН презентувати щорічні звіти про імплементацію Резолюції 1325.

Резолюція 1888 (2009 рік) спонукала до запровадження посади Спеціального представника з питань сексуального насильства в умовах збройного конфлікту та створення експертної групи, яка працювала над зменшенням гендерно зумовленого насильства. Щорічні звіти визнано обов'язковими. Резолюція 1889 (2009 рік) наголошує на вимогах до Генерального Секретаря розробити Стратегію щодо імплементації положень Резолюції 1325 та глобальні індикатори для відстеження її реалізації.

Резолюції 1960 (2010 рік) та 2106 (2013 рік) спрямовані на припинення безкарності за сексуальне насильство в збройних конфліктах.

Рада Безпеки ООН у Резолюції 2106 від 24 червня 2013 року заявляє, що сексуальне насилля, коли воно використовується і заохочується як метод чи тактика ведення війни, може призвести до суттєвого загострення і затягування збройного конфлікту та перешкоджає встановленню міжнародного миру і безпеки, підкреслює що вживання ефективних заходів з метою попередження таких актів сексуального насилля та реагування на них значною мірою сприяють підтриманню миру і безпеки, і наголошує на необхідності суттєвого збільшення участі жінок у проведенні превентивних та захисних заходів. Відмічає, що сексуальне насилля може кваліфікуватися як злочини проти людяності або є складовою геноциду. Нагадує про те, що галтування та інші серйозні форми сексуального насилля в умовах збройного конфлікту є воєнними злочинами.

В умовах неконвенційної війни, що ведеться росією проти Українського народу, агресор вчиняє злочини, які кваліфікуються усім цивілізованим світом як злочини проти людяності та є грубими порушеннями

правил та звичаїв війни. Так зафіксовані факти порушення росіянами та їх найманцями правил поведження з військовополоненими, застосування заборонених міжнародним правом мін, снарядів та інших боєприпасів, використання хімічної зброї, цілеспрямоване завдання нищівних ударів по цивільному населенню та цивільній інфраструктурі, здійснення терористичних актів з використанням об'єктів атомної енергетики та погрози застосуванням ядерної зброї. Цей список щодня в умовах неоголошеної війни, яка триває, поповнюється новими доказами віроломства противника. Однак найбільш цинічними злочинами є військові злочини, пов'язані з наругою над людською гідністю, серед яких слід виокремити злочини, пов'язані із сексуальним насиллям, які є відверто зневажливим, зухвалим, безсоромним ставленням до загальноприйнятих норм моралі, етики.

Кожен склад злочину має безпосереднього суб'єкта. Водночас хотілось би зазначити, що поряд із відповідальністю безпосередніх виконавців до відповідальності має бути притягнуте вище керівництво країни-агресора, яке на рівні державної політики схвалило неконвенційні методи ведення війни. Підтвердженням цього є фактичний вихід у 2019 році росії із Женевської конвенції про захист цивільного населення під час міжнародних воєнних конфліктів та додаткових протоколів до неї.

Слід визнати, що жінки, чоловіки, дівчата та хлопці стають жертвами сексуального насильства. Проте через пануючі в країні-агресорі міфів та стереотипів, які породжують дискримінаційне ставлення до однієї статі, жінки та дівчата більше за інших страждають від сексуального насильства в умовах повномасштабної агресії росії проти України.

Сексуальне насильство в умовах воєнного конфлікту має руйнівні наслідки і впливає не лише на жінок, які стали жертвами, але й на чоловіків (чоловіка, батька, сина). Ці наслідки відчутні досить тривалий період, вони консервують сам військовий конфлікт, роблять будь-яке перемир'я чи мир нестабільними, мають серйозні негативні демографічні наслідки.

Резолюція 2122 (2013 рік) наголошує на важливості проведення регулярних консультацій із жіночими організаціями, спеціальної фінансової підтримки жіночих ініціатив, активної та рівної участі жінок у процесах виборів.

Резолюція 2242 (2015 рік) присвячена питанням відповідальності та участі чоловіків і хлопців у залученні жінок до вирішення питань установами миру та безпеки, партнерства із жіночими організаціями.

Резолюція 2467 (2019 рік) ще раз закликала держави до боротьби із сексуальним насильством під час збройних конфліктів.

Резолюція Ради Безпеки ООН 2493(2019)109, прийнята в жовтні 2019 року, закликає держави-члени сприяти забезпеченню прав жінок та заохочує створення безпечного середовища для тих, хто працює над просуванням прав жінок. Ці документи мають важливе значення для Держприкордонслужби, бо визначають шляхи реформування на засадах рівності і недискримінації.

У 2015 році Генеральна Асамблея ООН прийняла Резолюцію «Перетворення нашого світу: «Порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» та 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР). Ця резолюція визначає порядок денний – це план дій для людей, планети і процвітання. Він також спрямований на зміцнення загального миру в умовах більшої свободи. Організація Об'єднаних Націй буде керуватися ЦСР під час прийняття рішень на регіональному і глобальному рівнях, ураховуючи водночас різні національні реалії, можливості та рівні розвитку і дотримуючись національних стратегій і пріоритетів.

Досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат є однією з Цілей сталого розвитку – Ціллю номер 5. Водночас гендерна рівність є принципом, який пронизує й інші цілі, бо їхнє досягнення

є неможливим без забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Розкрити повною мірою людський потенціал і забезпечити стійкий розвиток неможливо, якщо половина людства, буде як і раніше, позбавлена змоги використовувати всі свої можливості і права. Жінки і дівчата повинні користуватися рівним доступом до якісної освіти, економічних ресурсів і можливостей участі в політичному житті, а також мати рівні з чоловіками і хлопчиками можливості щодо зайнятості, прояву лідерських якостей, прийняття рішень на всіх рівнях.

Україна є членом Ради Європи. Ця регіональна міжнародна організація розглядає питання, що мають важливе значення для її членів, зокрема питання попередження злочинності, зловживання наркотиками, охорони довкілля, біоетики та міграції. Важлива її роль і на шляху забезпечення гендерної рівності та недискримінації.

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року у ст. 14 закріплює заборону дискримінації: «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».

Важливою складовою Конвенції є протоколи, які доповнюють її. Рекомендація Rec (2003)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень базується на Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 року та її протоколах, а також Європейській соціальній хартії. Вона перелічує кроки, які держави-члени мають вжити для досягнення гендерно збалансованої участі та репрезентативності в процесах

прийняття суспільних та політичних рішень. Протокол № 12 до Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод визначає загальну заборону дискримінації.

У дев'ятьох резолюціях Парламентської асамблеї Ради Європи також обговорюються питання участі жінок у політиці. Зокрема Резолюція 2111(2016)48113 і Резолюція 1898(2012)49114 оцінюють вплив заходів на покращення представництва жінок у політиці та роль політичних партій у контексті представництва жінок у політиці відповідно. Започаткована в 2012 році Трансверсальна (наскрізна) програма Ради Європи з питань гендерної рівності спрямована на посилення впливу та ефективності документів у сфері гендерної рівності через підтримку їх імплементації у державах-членах та в межах самої організації. Програма мобілізує усі інституції, сектори, міжурядові структури Ради Європи, механізми моніторингу та часткові угоди, а також зовнішніх партнерів організації і в такий спосіб об'єднує ресурси для потужного впливу, більшої цілеспрямованості. Комісія з питань гендерної рівності Ради Європи (GEC) посідає центральне місце в таких зусиллях.

Інший ключовий міжнародний акт, який є засадничим у протидії насильству, – Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція), підписана 11 травня 2011 року. Конвенція набрала чинності 1 серпня 2014 року і є комплексним міжнародним актом, спрямованим на захист, запобігання, судову відповідальність і вироблення стратегії у сфері протидії насильству стосовно жінок та домашньому насильству. Україна підписала Конвенцію в 2011 році та ратифікувала її 20 червня 2022 року [3].

Конвенція застосовується в мирний час і в ситуаціях збройного конфлікту.

Для створення Європи, вільної від насильства стосовно жінок і домашнього насильства, були закріплені основні цілі Конвенції:

захист жінок від усіх видів насильства та запобігання йому, переслідування і викорінення насильства над жінками та домашнього насильства;

сприяння викоріненню усіх видів дискримінації щодо жінок, сприяння рівноправності між жінками та чоловіками, розширення прав жінок;

захист і допомога всім постраждалим від насильства над жінками та домашнього насильства;

сприяння міжнародній співпраці, спрямованій проти цих видів насильства;

забезпечення підтримки та допомоги організаціям і правоохоронним органам у співпраці з метою запровадження інтегрованого підходу до викорінення насильства стосовно жінок та домашнього насильства.

У Конвенції міститься визначення ключових понять, зокрема:

«гендер» означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків;

«насильство стосовно жінок за гендерною ознакою» означає насильство, яке спрямоване проти жінки через те, що вона є жінкою, або яке зачіпає жінок непропорційно;

«насильство стосовно жінок» розуміється як порушення прав людини й форма дискримінації стосовно жінок та означає всі акти насильства стосовно жінок за гендерною ознакою, результатом яких є або може бути фізична, сексуальна, психологічна або економічна шкода чи страждання стосовно жінок, зокрема погрози таких дій, примус або свавільне

позбавлення волі, незалежно від того, відбувається це в публічному або приватному житті;

Конвенція визнає триваючі порушення прав людини під час збройних конфліктів, які зачіпають цивільне населення, особливо жінок, у формі поширеного або систематичного звалтування та сексуального насильства, а також можливість збільшення насильства за гендерною ознакою як під час конфліктів, так і після них.

Держави-учасниці Організації з безпеки і співробітництва в Європі прийняли декілька конкретних політик та заходів для підтримки гендерної рівності. План дій 2004 року з підтримки гендерної рівності, прийнятий рішенням № 638 Постійної ради від 2 грудня 2004 року та викладений у Додатку № 14/04121 до цього рішення, установлює, що повага до прав людини й основоположних свобод, демократії і верховенства закону є ключовим елементом прийнятої в ОБСЄ всеосяжної концепції безпеки.

Організація з безпеки і співробітництва в Європі визнає, що рівні права жінок і чоловіків є важливими для сприяння миру, стабільної демократії та економічного розвитку. Хартія європейської безпеки, прийнята на Стамбульській зустрічі ОБСЄ на вищому рівні, декларує: «Повне і рівноправне здійснення жінками своїх прав людини має найважливіше значення для зміцнення миру, процвітання і демократії в регіоні ОБСЄ. Ми зобов'язуємося зробити забезпечення рівності між чоловіками і жінками невід'ємною частиною своєї політики як на рівні наших держав, так і в рамках організації».

Беззаперечними є значення і роль, які відіграє Організація Північноатлантичного договору (НАТО) у забезпеченні гендерної рівності. Місія НАТО полягає у сприянні стабільному і міцному миру, у рамках якого гендерна рівність та розширення прав і можливостей жінок та дівчат є ключовим чинником.

Північноатлантичний альянс прагне включити гендерний аспект на всіх етапах операційного процесу – у ході розроблення, планування, впровадження, моніторингу та оцінювання політики та програм.

У 2009 році НАТО схвалила Директиву 40-1 «Бі-СК» (Bi-Strategic Command), яка запроваджує конкретні кроки щодо залучення військових структур НАТО в порядок денний «Жінки, мир, безпека». Директива була переглянута двічі: 2012 і 2017 роках. Версія 2017 року «Інтеграція РБ ООН 1325 та гендерні перспективи командних структур НАТО, включно із заходами щодо захисту під час збройних конфліктів» є значним кроком уперед у розумінні складної і комплексної природи гендерного інтегрування. Вона передбачає чітку підзвітність, визначення відповідальних за впровадження осіб, підтримку гендерних радників тощо.

Директива визначає загальну політику в цій сфері і застосовується до всіх міжнародних військових штабів або будь-яких інших організацій, що співпрацюють з НАТО. Вона охоплює стандарти поведінки НАТО під час проведення операцій та місій, визначає, що жінок слід розглядати як суб'єктів забезпечення сталого миру, вони мають бути задіяні на всіх стадіях кризи або конфліктів, наполягає на розширенні ролі жінок в операціях та місіях на всіх рівнях.

Доктрина об'єднаних сил управління операціями НАТО визначає функції гендерних радників і радниць.

Комітет НАТО з гендерних перспектив (NCGP) сприяє урахуванню гендерної проблематики для прийняття стратегічних рішень, щоб потреби і досвід як жінок, так і чоловіків стали невід'ємним елементом проектування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики, програм і військових операцій.

Політику і План дій з проблем жінок, миру і безпеки було оновлено й схвалено на саміті в Брюсселі 2018 року.

Нова політика спирається на структуру трьох «І»:

інтеграція (integration) – переконання, що гендерна рівність розглядається як невід’ємна частина політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

включення (inclusiveness) – сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних силах для покращення ефективності та успіху в операціях;

цілісність (integrity) – посилення підзвітності для підвищення рівня обізнаності й імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів.

Серед нормативно-правових актів, які містять загальні норми та визначають стратегічні та концептуальні питання державної гендерної політики, визначальними є Конституція України та закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Конституція України. Норми Конституції України закріплюють основоположні права та свободи людини і мають пряму дію, що зобов’язує державні органи поважати відповідні права та створює механізм їх захисту людиною. Так у ст. 24 Конституції України визначено [1], що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам

можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV [4]. Метою Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Завдяки цьому Закону Україна почала системно розбудовувати національний механізм утвердження гендерної рівності.

У Законі міститься нормативне визначення ключових понять у зазначеній сфері:

«гендерна рівність» – це 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;

«рівні права жінок і чоловіків» – це відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

«рівні можливості жінок і чоловіків» – це рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Саме в цьому Законі вперше в національному законодавстві визначено поняття дискримінації за ознакою статі:

«дискримінація за ознакою статі» – це дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо

вони спрямовані на обмеження або унеможливлення визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

«сексуальні домагання» – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Стаття 6 Закону містить виключний перелік обставин, які не слід вважати дискримінацією за ознакою статі, а саме:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

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.

Окрім термінів, закон визначив основні напрями державної гендерної політики, органи влади, відповідальні за її реалізацію, структурні елементи політики тощо.

Зокрема, у статті 16 закріплено забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування:

«Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців».

Важливими правовими інститутами є: механізм забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у різних сферах (наприклад у сфері праці та одержанні винагороди за неї; у сфері освіти); інститут юридичної відповідальності.

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 6 вересня 2012 року № 5207-VI визначає організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина [5].

Закон дає визначення таких термінів, як: «дискримінація», «непряма дискримінація», «підбурювання до дискримінації», «пособництво у дискримінації», «пряма дискримінація».

Цінність нормативного визначення дискримінації полягає в тому, що воно виокремлює ключові принципи, які дають змогу визначати, в яких випадках розрізнення між особами або групами осіб становитиме дискримінацію в будь-якій формі:

1) наявність порушення (обмеження у визнанні, реалізації або користуванні) прав і свобод;

2) наявність певної захищеної ознаки, на підставі якої відбувається розрізнення;

3) відсутність правомірної об'єктивно обґрунтованої мети, для досягнення якої проводиться розрізнення;

4) недотримання принципу пропорційності (належності та необхідності) між метою розрізнення та способами її досягнення.

У статті 5 визначені форми дискримінації: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації; пособництво у дискримінації; утиск.

Правомірність мети. Різниця в поводженні вважається дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного і розумного виправдання або, іншими словами, якщо різниця в поводженні не має правомірної мети та якщо немає розумної пропорційності між використовуваними засобами і цією метою.

Мета обмеження має бути встановлена законом. Перелік підстав для встановлення обмежень щодо реалізації певних прав людини, які за деяких

обставин можуть вважатися законними, є досить вузьким, такі підстави визначені у тексті відповідних статей Конституції:

інтереси національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки;

запобігання заворушенням чи злочинам;

охорона здоров'я чи моралі;

захист репутації чи прав інших осіб;

запобігання розголошенню конфіденційної інформації;

підтримання авторитету і безсторонності правосуддя.

Така мета пов'язана з нагальною суспільною необхідністю (наприклад, в економічній, трудовій, соціальній або інших сферах), яка переважає індивідуальні потреби або інтереси. У сфері праці вона може базуватися на особливих і невід'ємних вимогах певної професійної діяльності.

Пропорційність. Мета для виправдання розрізнення у поводженні має бути не лише правомірною, тобто обґрунтованою з погляду закону та/або нагальної суспільної потреби, а й досягатися пропорційними методами.

Це означає, таке:

- відсутні будь-які інші засоби досягнення цієї мети, які передбачали б менший ступінь втручання в реалізацію права на рівне ставлення (школа, необхідна для досягнення поставленої мети, має бути мінімальною);
- поставлена мета є достатньо важливою, щоб виправдати рівень втручання.

Пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поводяться менш прихильно, ніж з іншою особою

та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведіння має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Наприклад: під час прийому жінки для проходження військової служби посадова особа – працівник кадрового підрозділу озвучує умову, що жінка протягом певного періоду не повинна народжувати дітей. Або під час співбесіди керівники жінкам ставлять запитання щодо планів народження дитини, наявності дитини, можливості її догляду іншою особою у разі хвороби тощо.

Непряма дискримінація – 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.

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.

Як ідентифікувати утиск? Щодо особи має місце поведінка, яка є образливою та принизливою для її людської гідності, а також/або створює напружену і зневажливу атмосферу стосовно цієї особи в колективі; поведінка має на меті або своїм результатом приниження гідності людини саме через будь-яку індивідуальну або групову ознаку.

Таким чином, утиск може набувати форм:

- словесних образ, коментарів або натяків, спрямованих на приниження гідності людини, зокрема через ознаки раси, етнічну належність, стать, інвалідність, сексуальну орієнтацію тощо;
- образливих сексистських, гомофобних, антисемітських тощо жартів, анекдотів, кпинів;
- публічного (зокрема в межах спільного робочого простору) поширення сексистських, ксенофобних, гомофобних та інших друкованих або графічних матеріалів (постерів, листівок, брошур тощо);
- образливих жестів сексистського або ксенофобного характеру;
- ігнорування, ізоляції або сегрегації через стать, етнічну належність, сексуальну орієнтацію тощо;
- актів фізичної агресії та насильства.

Безперечно, цей перелік не є вичерпним, оскільки визначити всі можливі форми утиску неможливо через їх чисельність.

Наприклад: у 2010 році тодішній Прем'єр-міністр України М. Азаров під час офіційного представлення голови обласної державної адміністрації на запитання, чому в уряді немає жодної жінки, відповів: «...не жіноча це справа – робити реформи в Україні». Цей коментар принижує людську гідність жінок. Хоча на той час суд не визнав його дискримінаційним, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» визначив утиск як прояв дискримінації.

Підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками.

Як ідентифікувати підбурювання до дискримінації?

1. Має місце надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації певної особи або групи осіб за їхніми ознаками, за якими заборонено дискримінацію.

2. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися публічно, тобто в присутності інших людей, або адресуватися лише конкретним людям, які, як передбачається, мають їх виконувати.

3. Вказівки, інструкції або заклики можуть поширюватися в письмовій або усній формі, а також можуть підбурювати до дискримінації безпосередньо (наприклад, пряма директивна вказівка) або опосередковано (наприклад, поширення друкованих або аудіовізуальних матеріалів, які за змістом є дискримінаційними).

4. Надання вказівок, інструкцій або виголошення закликів до дискримінації здійснює особа, яка безпосередньо не вчиняє дискримінаційних дій або вдається до дискримінаційної бездіяльності. Наприклад, коли посадова особа не задовольняє рапорт батька, який є військовослужбовцем, про звільнення від службових обов'язків для догляду за хворою дитиною.

Пособництво в дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації. З визначення пособництва в дискримінації впливають такі основні елементи цієї форми, за допомогою яких її можна ідентифікувати:

1. Основний відповідач (той, хто дискримінує), якому третя сторона надає певну допомогу, ухвалює рішення, вчиняє дію або вдається до бездіяльності, які призводять до дискримінації в будь-якій забороненій законодавством формі за будь-якою індивідуальною або груповою ознакою.

2. На час надання допомоги третя сторона має усвідомлювати дискримінаційний намір або передбачати дискримінаційний результат рішень, дій або бездіяльності того, хто дискримінує.

3. Третя сторона має свідомо та добровільно надавати допомогу, тобто розуміти свою роль в ухваленні рішень, вчиненні дій чи бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

4. Допомога, яку надає третя сторона, має бути суттєвою для ухвалення рішень, вчинення дій або бездіяльності, які мають на меті або своїм результатом дискримінацію.

Важливі аспекти державної гендерної політики та недопущення дискримінації визначені у законах України: «Про попередження та боротьбу з насильством в сім'ї», «Про боротьбу з торгівлею людьми», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб».

Серед актів безпекового та військового законодавства, що містять спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів сектору безпеки і оборони, слід виокремити: Статут внутрішньої служби Збройних Сил України [9], чинність якого розповсюджується і на Держприкордонслужбу, закони України: «Про військовий обов'язок та військову службу» [10], «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [11] та положення про проходження військової служби у Держприкордонслужбі [12].

Серйозну модернізацію військового законодавства було проведено на підставі 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» від 6 вересня 2018 року № 2523-VIII [13].

В умовах повномасштабної агресії російської федерації проти України виникла потреба удосконалити питання проходження служби. Законом України від 7 жовтня 2022 року були внесені зміни до статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» щодо взяття жінок на військовий облік військовозобов'язаних [14]. Згідно із зазначеною нормою жінки, які придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком і закінчили заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти та здобули медичну або фармацевтичну спеціальність, підлягають взяттю на військовий облік військовозобов'язаних.

Жінки, які мають спеціальність та/або професію, споріднену з відповідною військово-обліковою спеціальністю, визначеною в переліку, затвердженому Міністерством оборони України, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я та віком, крім зазначених в абзаці першому цієї частини, беруться на військовий облік військовозобов'язаних за їх бажанням.

Слід наголосити на позитивних тенденціях, які відбулись останніми роками і які стосуються розширення можливостей для жінок щодо призначення на військові посади у Збройних Силах України та військових формуваннях. Так, у переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу було передбачено, що жінки можуть обіймати лише посади: медичного персоналу, зв'язківців, бухгалтерів, діловодів, кухарів ...). На підставі відповідних наказів Адміністрації Держприкордонслужби України у 2016 році були внесені зміни до переліку штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та дозволено призначати військовослужбовців-жінок на бойові військові посади, серед яких: командир бойової машини піхоти, далекомірник, механік-водій, навідник та оператор бойової машини, командир міномета, розвідник, стрілець-снайпер, старшина роти (батареї) та багато інших.

Потреба у регламентації військово-службових відносин за участю жінок на рівні підзаконних, відомчих актів відпала після набрання чинності змін до Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» згідно із Законом від 6 вересня 2018 року №2523-VIII. А саме: частину дванадцяті статті 1 Закону було доповнено абзацом другим такого змісту: «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».

Серед локальних нормативно-правових актів слід згадати зміни до правил прийому до вищих військових навчальних закладів Держприкордонслужби у частині виключення дискримінаційних норм, які обмежували права дівчат щодо вступу до цих освітніх установ. Крім того, позитивним моментом є те, що до посадових обов'язків відповідних військово-посадових осіб включенні пункти, які мають підвищити відповідальність за протидію дискримінації.

Наприклад, у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, за розпорядженням Адміністрації Держприкордонслужби України, у жовтні 2019 року до посадових інструкцій відповідних посадових осіб, до розділу «Обов'язки», були додані такі пункти:

сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

дотримуватись у межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

забезпечувати в межах компетенції виконання нормативно-правових актів питань: дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

До групи актів, які визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики, належать концепції, стратегії, державні програми тощо.

В Указі Президента України від 30 вересня 2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [15] з метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина вимагається забезпечити гендерну рівність, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат.

Питання гендерної політики України реалізуються у рамках державних програм, концепцій та стратегій, серед яких слід виокремити Національну стратегію у сфері прав людини, затверджену Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021 [16]. Стратегія базується, зокрема, на принципі рівності та недискримінації у забезпеченні прав і свобод людини.

Стратегічною ціллю є забезпечення функціонування ефективної системи запобігання та протидії дискримінації в Україні.

Проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям:

недосконалість законодавства України у сфері запобігання та протидії дискримінації;

недостатня узгодженість діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування у сфері запобігання та протидії дискримінації;

неефективність наявних правових механізмів запобігання та протидії дискримінації, притягнення до відповідальності за дискримінацію;

неефективність інформаційно-просвітницької роботи для подолання упередженості та нетерпимості в суспільстві.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

забезпечити комплексність та узгодженість законодавства України у сфері запобігання та протидії дискримінації з огляду на найкращий міжнародний, зокрема європейський, досвід, реальні виклики у сфері прав і свобод людини в Україні;

запровадити відповідні та своєчасні позитивні дії на державному, регіональному та місцевому рівнях у сфері запобігання та протидії дискримінації;

забезпечити дотримання і впровадження органами державної влади та органами місцевого самоврядування принципу недискримінації в усіх сферах життя суспільства та культури поваги до різноманітності;

забезпечити ефективну реалізацію механізмів моніторингу та контролю за дотриманням принципу недискримінації в процесі формування державної політики, а також проведення оцінки її реалізації, враховуючи антидискримінаційний та заснований на правах людини підходи;

забезпечити безперешкодний доступ кожного до ефективних засобів правового захисту від дискримінації, зокрема шляхом безпосереднього звернення до суду;

запровадити комплексну систему збирання даних про порушення законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації та притягнення до відповідальності винних осіб;

створити та забезпечити ефективне функціонування системи запобігання, протидії, документування, розслідування кримінальних правопорушень, вчинених з мотивів нетерпимості, та притягнення винних осіб до відповідальності.

Стратегічну ціль щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків визначено так: «жінки і чоловіки в Україні мають рівні права та можливості у всіх сферах життєдіяльності».

Проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям:

нерівність економічних можливостей жінок і чоловіків, розподілу сімейних обов'язків;

існування розриву в оплаті праці жінок і чоловіків, у можливостях брати участь у політичному житті;

існування гендерних стереотипів у суспільстві, випадків дискримінації за ознакою статі.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

забезпечити врахування потреб різних груп жінок і чоловіків під час розроблення проєктів нормативно-правових актів, загальнодержавних стратегій розвитку, стратегій розвитку областей, міст, об'єднаних територіальних громад;

забезпечити застосування комплексного гендерного підходу до формування, моніторингу та оцінки державної політики у всіх сферах життя суспільства;

запровадити комплексні заходи щодо подолання дискримінації за ознакою статі, зокрема гендерних стереотипів;

створити умови для розширення економічних можливостей жінок, запровадити комплексні заходи з протидії всім формам професійної

сегрегації за ознакою статі, зменшити розрив в оплаті праці жінок і чоловіків, нерівність у розподілі сімейних обов'язків.

Стратегічна ціль щодо запобігання та протидії насильства за ознакою статі передбачає функціонування ефективної системи запобігання та протидії насильству за ознакою статі; постраждалі від насильства за ознакою статі матимуть доступ до ефективних засобів захисту, якісної та комплексної допомоги.

Проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям:

законодавство України з питань запобігання насильству за ознакою статі, потребує удосконалення і приведення у відповідність до міжнародних стандартів;

поширеність і неефективність розслідування кримінальних правопорушень, пов'язаних із насильством за ознакою статі;

недостатньо ефективна система надання допомоги особам, постраждалим від насильства за ознакою статі.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

привести законодавство України з питань протидії насильству за ознакою статі у відповідність до міжнародних стандартів;

створити умови для запобігання та протидії всім формам насильства за ознакою статі, зокрема насильству та сексуальним домаганням на робочому місці, сексуальному насильству, пов'язаному зі збройним конфліктом, сексуальній експлуатації, насильству за ознакою статі з боку працівників правоохоронних органів;

удосконалити систему надання допомоги особам, постраждалим від кримінальних правопорушень, пов'язаних із насильством за ознакою статі;

забезпечити ефективне розслідування кримінальних правопорушень, пов'язаних із насильством за ознакою статі, зокрема вчинених на тимчасово окупованій території України, у районах проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії російської федерації у Донецькій та Луганській областях;

підвищити обізнаність населення щодо ризиків торгівлі людьми та отримання відповідної допомоги.

Стратегічна ціль щодо запобігання та протидії домашньому насильству передбачає : функціонування ефективної системи запобігання та протидії домашньому насильству; забезпечення постраждалим від домашнього насильства доступу до ефективних засобів захисту, вчасної та комплексної допомоги.

Проблеми, на вирішення яких спрямований стратегічний напрям:

недосконалість законодавства у сфері запобігання та протидії домашньому насильству, зокрема відсутність комплексу підзаконних нормативно-правових актів, визначених Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», необхідних для ефективної реалізації заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству;

неналежний рівень підготовки фахівців у сфері запобігання та протидії домашньому насильству;

недостатня кількість місць у центрах соціально-психологічної допомоги для постраждалих від домашнього насильства або відсутність таких центрів;

недостатньо ефективна взаємодія органів соціального захисту та охорони здоров'я щодо надання медичних послуг постраждалим від домашнього насильства;

низький рівень обізнаності фахівців соціальної сфери у новостворених об'єднаних територіальних громадах щодо запобігання та протидії домашньому насильству;

низький рівень обізнаності населення щодо механізмів отримання допомоги потерпілими від домашнього насильства;

домашнє насильство має латентний характер, оскільки частина постраждалих не звертається за допомогою через можливий суспільний осуд, звинувачення у провокативній поведінці або загрозу помсти від кривдника.

Завдання, спрямовані на досягнення цілі:

удосконалити законодавство України щодо запобігання та протидії домашньому насильству з урахуванням європейських стандартів;

забезпечити ефективну співпрацю та взаємодію усіх суб'єктів, які здійснюють заходи у сфері запобігання і протидії домашньому насильству;

забезпечити надання всебічної допомоги постраждалим особам та доступ таких осіб до правосуддя, інших механізмів юридичного захисту з огляду на вік, стан здоров'я, стать, релігійні переконання, етнічне походження, спеціальні потреби постраждалих осіб;

забезпечити функціонування спеціалізованих служб підтримки постраждалих осіб;

забезпечити підготовку фахівців, до компетенції яких належать питання запобігання та протидії домашньому насильству, та впровадити програми для осіб, які вчинили домашнє насильство;

запровадити ефективні механізми роботи з постраждалими дітьми та дітьми-кривдниками у випадках вчинення домашнього насильства;

забезпечити інформування населення про форми, прояви і наслідки домашнього насильства та права, заходи й послуги, якими можуть скористатися постраждалі особи, на державному та місцевому рівнях.

У Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 – 2024 роки (далі – Державна стратегія), схваленої розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р [17], констатується, що протягом останніх десятиліть Україна досягла значного прогресу в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах та приєдналася до всіх основних міжнародних договорів у сфері гендерної рівності та прав жінок. Україна є учасницею ключових міжнародних договорів з прав людини. У 2020-2021 роках Україна отримала офіційний статус учасниці таких міжнародних ініціатив, як “Партнерство Біарріц” і “Коаліція дій для сприяння досягненню гендерної рівності”, набула членства у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (EPIC), а також приєдналася до Групи друзів жінок, миру й безпеки, чим продемонструвала прихильність до реалізації резолюцій Ради Безпеки ООН 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) та 2493 (2019).

Загалом нормативно-правову базу щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків удосконалено. Проте, незважаючи на позитивні зрушення у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гендерна нерівність ще існує у багатьох сферах.

Згідно із звітом Всесвітнього економічного форуму, за 2020 рік Україна втратила порівняно з попереднім роком 15 позицій у рейтингу за Індексом гендерної нерівності, посівши 74 місце серед 156 держав (щодо економічних можливостей – 44 місце, освіти – 27 місце, охорони здоров'я – 41 місце, політичних можливостей – 103 місце).

Це пов'язано із пришвидшенням темпів розвитку інших держав у сфері забезпечення гендерної рівності, а також недостатнім рівнем практики застосування центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування людиноцентричних гендерних підходів у своїй діяльності, зокрема під час формування, реалізації, моніторингу та оцінювання загальнодержавної, регіональної та місцевої політики, стратегічних та програмних документів.

Військова агресія російської федерації проти України загострює наявні проблеми та створює нові виклики для різних груп жінок і чоловіків, серед яких переміщення, втрата доходу та ризик бідності, насильство, зокрема сексуальне насильство, пов'язане з конфліктом, на тимчасово окупованих територіях, ризику торгівлі людьми.

Так, за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 15 травня 2022 року близько 6,2 млн осіб унаслідок російського вторгнення змушені були покинути свої домівки та поїхати за кордон. Переважно це жінки з дітьми, жінки похилого віку, особи з інвалідністю.

Бойові дії тривають, і людські втрати збільшуються як серед цивільного населення, так і серед військових.

Військовослужбовці російської федерації на тимчасово окупованих територіях України використовують сексуальне насильство як засіб війни. Механізм захисту постраждалих від насильства обмежений, оскільки правоохоронні органи України тимчасово не мають доступу до цих територій.

Існують ризики торгівлі людьми на тимчасово окупованих територіях України та після перетину кордону. Правозахисники та представники вразливих груп населення, зокрема ВІЛ-інфіковані, жінки з інвалідністю, які

перебувають на тимчасово окупованих територіях, стикаються з підвищеним ризиком насильства.

Для забезпечення стійкості України, її відновлення та подальшого розвитку важливим є збереження досягнень державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також інтеграція гендерного підходу в усі стратегії, програми розвитку, застосування гендерно орієнтованого підходу у бюджетному процесі. Це забезпечить рівну участь і врахування потреб та інтересів жінок і чоловіків, які належать до різних груп населення, у процесах відновлення та розвитку держави.

Окремий підрозділ Державної стратегії присвячено забезпеченню гендерної рівності з метою запобігання збройному конфлікту та постконфліктного відновлення.

Збройна агресія російської федерації проти України та тимчасова окупація російською федерацією Автономної Республіки Крим, а також повномасштабне вторгнення військ російської федерації у 2022 році на територію України, зокрема з території республіки білорусь, призводить до загибелі та створює різні ризики для безпеки жінок і чоловіків.

Серед наявних проблем також є нерівність у доступі жінок і чоловіків до прийняття рішень, ресурсів, а також стереотипи щодо соціальних ролей жінок і чоловіків у суспільному та політичному житті, що негативно впливають на представництво та участь жінок у таких процесах.

Жінки значно менше, ніж чоловіки, залучаються до врегулювання та розв'язання міжнародного збройного конфлікту в Україні у складі структур безпеки і оборони, офіційних переговорних місій.

У контексті повномасштабної війни та процесів деокупації, післявоєнного відновлення та перехідного (відновного) правосуддя дуже

важливо врахувати потреби, потенціал різних груп жінок і чоловіків, які постраждали внаслідок війни, та забезпечити збалансовану участь жінок і чоловіків у прийнятті відповідних рішень.

За даними Збройних Сил України, загальна кількість жінок у Збройних Силах зростає. У березні 2021 року жінки становили 15,6 відсотка загальної кількості військовослужбовців. Крім того, у 2021 році вперше в історії Збройних Сил було присвоєно військове звання бригадного генерала медичної служби жінці-військовослужбовцю – командувачу Медичних сил Збройних Сил України. Водночас деякі посади залишаються недоступними для жінок, зокрема посади офіцерського складу, пов'язані з використанням отруйних речовин, а також на підводних човнах і надводних кораблях, в управліннях бригад підводних кораблів, крім спеціальностей морально-психологічного та медичного забезпечення.

Існують окремі випадки насильства і сексуальних домагань щодо жінок у силових відомствах та жінок-військовослужбовців.

Державною стратегією визначені цілі, серед яких оперативна ціль – «Створення умов для ефективного запобігання та протидії всім видам насильства за ознакою статі».

Завдання для реалізації оперативної цілі:

удосконалити механізм координації взаємодії суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі, для ефективного запобігання, реагування та покращення якості надання підтримки постраждалим від всіх форм насильства за ознакою статі;

створити дієву систему спеціалізованих послуг для осіб, які постраждали від домашнього насильства та насильства за ознакою статі, сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, з урахуванням потреб постраждалих;

удосконалити систему збирання, оброблення та моніторингу даних з розподілом за статтю, віком та іншими характеристиками, а також провести дослідження для виявлення рівня поширеності різних форм і проявів усіх видів насильства за ознакою статі, зокрема домашнього насильства, сексуального насильства, пов'язаного з конфліктом, особливостей ставлення різних груп громадян до насильства за ознакою статі;

здійснювати методичне забезпечення суб'єктів, що здійснюють заходи у сфері запобігання та протидії домашньому насильству і насильству за ознакою статі, з питань запобігання та протидії насильству за ознакою статі, сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;

формувати “нульову” толерантність суспільства до всіх видів насильства за ознакою статі, зокрема домашнього насильства, а також неупереджене ставлення населення до постраждалих від такого насильства;

протидіяти кібернасильству.

У 20-ту річницю Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544 затверджено Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року [18], який став другим національним планом впровадження цієї Резолюції.

Національний план спрямований на забезпечення:

участі жінок у прийнятті рішень;

стійкості до безпекових викликів;

постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя;

протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом;

посилення інституційної спроможності виконавців Національного плану.

Особливу увагу приділено потребам різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, постраждалих від конфлікту, а також системному інформуванню щодо їх прав і стану виконання Національного плану.

Національний план 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, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 року № 634-р [19], визначає Держприкордонслужбу як відповідального виконавця окремих напрямів плану щодо забезпечення проведення систематичного навчання з питань прав людини, зокрема прав жінок, для всіх співробітників правоохоронних органів і військовослужбовців, а також впровадження та дотримання суворого кодексу поведінки з метою ефективного забезпечення дотримання прав людини; підвищення рівня спроможності судових органів, співробітників правоохоронних органів, співробітників прикордонної служби, соціальних працівників і працівників охорони здоров'я щодо раннього направлення жертв торгівлі людьми і способів роботи з ними з урахуванням гендерних факторів.

Урядом схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (20 грудня 2022 року) [20].

Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Метою Стратегії є також запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти.

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

- комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;
- посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;
- посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

Упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолати стереотипи за ознакою статі під час формування політики у сфері освіти. Нехтування відмінностями в умовах структурної нерівності призводить до невидимої дискримінації та неможливого розв'язання проблеми дискримінованих груп. Водночас забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має сприяти забезпеченню всім учасникам освітнього

процесу в Україні рівних можливостей доступу до освіти і науки незалежно від їхньої статі або інших ознак.

Слід також згадати групу актів, до якої належать накази та розпорядження Адміністрації Держприкордонслужби, норми яких визначають пріоритетні напрями діяльності щодо реалізації гендерної політики в прикордонному органі та закріплюють повноваження посадових осіб щодо недопущення дискримінації та реалізації принципу рівності прав та можливостей жінок та чоловіків. Концептуальним актом є наказ Адміністрації від 28 грудня 2019 року № 750 АГ (зі змінами згідно з наказом Адміністрації Держприкордонслужби України від 17 січня 2020 року № 30 – АГ), яким визначено пріоритетні напрями реалізації гендерної політики в Державній прикордонній службі України на 2020-2021 роки та затверджено план заходів з їх виконання [21].

Правовими актами прикордонного органу, які спрямовані на розбудову інституційних спроможностей у сфері реалізації гендерної політики, є накази та розпорядження, якими затверджуються: положення про Управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу Адміністрації Держприкордонслужби України, повноваження помічника Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань Департаменту організації роботи, планування та контролю Адміністрації Державної прикордонної служби України, вводиться посада помічника ректора НАДПСУ з гендерних питань, забезпечується діяльність системи позаштатних помічників з гендерних питань, вносяться зміни до функціональних обов'язків керівників усіх рівнів, а також створюються тимчасові органи [22-25]. Так, розпорядженням Адміністрації Держприкордонслужби України від 6 лютого 2020 року № 31 утворено робочу групу із впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі [25].

На основі аналізу правових актів, які визначають напрями розбудови безпекової сфери та реформування інституцій сектору безпеки і оборони України, можна зробити висновок, що вони не містять норм, які регламентують питання забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок, обмежуючись водночас дотичними, але загальними питаннями. Виключенням є Стратегія інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 року № 687-р [26]. Так завданням визначено: підвищення рівня обізнаності представників суб'єктів інтегрованого управління кордонами у сфері дотримання прав людини з урахуванням принципу гендерної рівності, а саме: проведення спеціальних тренінгів та навчань; запровадження досвіду міжнародних організацій з питань дотримання прав людини та гендерної рівності.

У Стратегії Національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020 [27], закріплено, що солдат, сержант та офіцер, працівники органів сектору безпеки і оборони та ветерани перебуватимуть у центрі уваги держави. Збройні Сили України та інші органи сектору безпеки і оборони стануть школою лідерства. Не допускатимуться зазіхання на громадянські права військовослужбовців та випадки дискримінації, зокрема за гендерною ознакою.

Особливе місце в системі правових основ забезпечення рівних прав та обов'язків займають етичні норми. Це обумовлено тим, що військовослужбовці та окремі працівники Держприкордонслужби мають статус державних службовців та є представниками держави, і в разі порушення етичних норм несуть обов'язок у формі дисциплінарної відповідальності. Таким актом є Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами [28].

РОЗДІЛ II

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ
І МОЖЛИВОСТЕЙ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК
У ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБІ УКРАЇНИ**

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина визначені на законодавчому рівні.

Основними напрямками державної політики щодо запобігання та протидії дискримінації є [5]: недопущення дискримінації; застосування позитивних дій; створення умов для своєчасного виявлення фактів дискримінації та забезпечення ефективного захисту осіб та/або груп осіб, які постраждали від дискримінації; виховання і пропаганда серед населення України поваги до осіб незалежно від їхніх певних ознак, поширення просвітницької діяльності у цій сфері.

Основними напрямками державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, згідно зі статтею 3 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» є [4]: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; запобігання та протидія насильству за ознакою статі, зокрема всім проявам насильства стосовно жінок; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків; підтримка сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганда серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької

діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Аналіз наявних правових основ державної політики забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у Державній прикордонній службі України дає підстави стверджувати про незавершеність процесу формування основних положень, множинність джерел, які часто не узгоджені, та диспозитивність вимог, що у них містяться.

Винятково важливими завданнями в умовах реалізації на законодавчому рівні засад перебудови системи охорони національних інтересів України у прикордонній сфері, яка здійснюється на підставі Стратегії інтегрованого управління кордонами, є деталізувати напрями, які стосуються гендерних питань. Перегляду потребують концептуальні засади державної політики забезпечення протидії дискримінації та гендерної рівності з метою переорієнтації їх на протидію сучасним загрозам, що виникають в умовах гібридної війни та пов'язані з використанням агресором організаційних засобів ведення операцій.

Закріплення повноважень органів виконавчої влади на рівні законів, деталізація їх у підзаконних актах, незважаючи на удавану їхню обґрунтованість і глибину, усе-таки з позицій сьогодення не вирішило всіх проблем правового регулювання суспільних відносин у сфері прав людини. Удосконалення потребують базові щодо прикордонної сфери закони України: «Про державний кордон України», «Про Державну прикордонну службу України» та «Про прикордонний контроль».

В умовах реалізації Україною курсу європейської інтеграції аналіз передового досвіду ЄС щодо правової регламентації правовідносин у сфері забезпечення прав людини на вільне пересування служить основою удосконалення національного законодавства.

Основним завданням Держприкордонслужби згідно зі статтею 1 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» є забезпечення недоторканності державного кордону та охорони суверенних прав України в її прилеглий зоні та виключній (морській) економічній зоні. Водночас основними принципами діяльності Держприкордонслужби України є: законність; повага і дотримання прав та свобод людини та громадянина. Крім того, персонал Держприкордонслужби зобов'язаний реалізовувати конституційну норму, яка закріплена у статті 24 Конституції України, щодо забезпечення рівності прав жінки і чоловіка. Отже, реалізація державної політики забезпечення рівних прав і можливостей та недискримінації є одним з пріоритетних напрямів діяльності Держприкордонслужби.

Механізм реалізації державної політики забезпечення рівних прав перш за все має передбачати наявність системи органів та посадових осіб, уповноважених на цей вид діяльності.

До переліку органів, до компетенції яких належить забезпечення здійснення заходів щодо дотримання доброчесності та рівних прав і можливостей персоналу Держприкордонслужби слід віднести: управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу Адміністрації Державної прикордонної служби України, яке є структурним підрозділом Департаменту персоналу (далі – Управління забезпечення доброчесності); помічник Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань Департаменту організації роботи, планування та контролю Адміністрації Державної прикордонної служби України (далі – помічник Голови Держприкордонслужби з гендерних питань); помічник ректора НАДПСУ з гендерних питань, позаштатні помічники з гендерних питань начальників регіональних управлінь та органів охорони державного кордону. Окрім цього, відповідальними за реалізацію гендерної політики у Держприкордонслужбі є також і керівники усіх рівнів, у функціональних обов'язках яких містяться відповідні завдання.

До основних завдань управління забезпечення доброчесності як структурного підрозділу Департаменту персоналу належать [22]:

забезпечення та організація контролю за здійсненням заходів щодо... дотримання доброчесності та рівних прав і можливостей особового складу Держприкордонслужби;

сприяння виконанню загальнодержавних та регіональних програм, проведення моніторингу виконання нормативно-правових актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі;

забезпечення взаємодії органів Держприкордонслужби з іншими органами державної влади, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, іноземними (міжнародними) неурядовими організаціями з питань діяльності управління;

організація в Адміністрації Держприкордонслужби роботи щодо розгляду запитів на отримання публічної інформації та звернень громадян.

Відповідно до покладених завдань управління забезпечення доброчесності:

узагальнює практику застосування законодавства з питань, що належать до його компетенції, розробляє пропозиції щодо вдосконалення законодавчих актів, актів Президента України та Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актів міністерств;

бере участь у розробці планів основних організаційних заходів Адміністрації Держприкордонслужби, роботі колегії Адміністрації Держприкордонслужби, нарадах керівництва, забезпечує підготовку наказів та доручень Голови Держприкордонслужби за напрямками діяльності управління;

надає особовому складу Держприкордонслужби роз'яснення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

розглядає в межах повноважень повідомлення щодо причетності особового складу Держприкордонслужби до... порушень законодавства з питань гендерної рівності;

за дорученням Голови Держприкордонслужби бере участь у роботі комісій, створених у встановленому порядку, що здійснюють перевірки органів Держприкордонслужби за напрямками діяльності управління;

опрацьовує та аналізує звернення особового складу Адміністрації Держприкордонслужби, інших громадян до керівництва Держприкордонслужби із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у процесі виконання покладених завдань взаємодіє із структурними підрозділами Адміністрації Держприкордонслужби, відповідними структурними підрозділами міністерств і відомств за напрямками діяльності управління.

До повноважень начальника управління забезпечення доброчесності належить:

сприяння забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

дотримання в межах компетенції принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

забезпечення в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків,

запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

Посадовою особою, яка спеціалізується на гендерній проблематиці, є помічник Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань Департаменту організації роботи, планування та контролю Адміністрації Державної прикордонної служби України.

До загальних повноважень помічника Голови Державної прикордонної служби України з гендерних питань належить забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення та усунення проявів дискримінації в структурних підрозділах Держприкордонслужби, виконання покладених на нього завдань у межах наданих повноважень з питань гендерної рівності в Держприкордонслужбі [23].

Для ефективного виконання завдань за посадою помічник має знати: Конституцію України, закони та інші нормативно-правові акти, стратегічні напрями державної політики у сфері організації захисту й охорони державного кордону України та інформації, повноваження Адміністрації Держприкордонслужби, структуру Держприкордонслужби та перспективи її розвитку, вітчизняний та зарубіжний досвід в галузі гендерної рівності, правила ділового етикету.

Помічник Голови Держприкордонслужби зобов'язаний:

забезпечувати рівні права та можливості жінок і чоловіків, недопускати та усувати прояви дискримінації в структурних підрозділах Держприкордонслужби;

аналізувати стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у діяльності Держприкордонслужби та надавати в межах компетенції керівництву Держприкордонслужби пропозиції щодо

недопущення та подолання дискримінації, запобігання і протидії домашнього насильства, а також насильства за ознакою статі;

у межах компетенції організувати, забезпечувати та брати безпосередню участь у розробленні проєктів нормативно-правових, організаційно-розпорядчих актів та інших документів;

проводити моніторинг виконання нормативно-правових актів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі;

забезпечувати взаємодію Держприкордонслужби за дорученням Голови Держприкордонслужби з іншими органами державної влади, місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, іноземними (міжнародними) неурядовими організаціями з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

забезпечувати підготовку аналітичних довідок та інших документів для керівництва Держприкордонслужби із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

узагальнювати та готувати плани, звітні матеріали з питань гендерної рівності;

особисто доповідати Голові Держприкордонслужби про хід виконання завдань з питань гендерної рівності, результати проведених засідань, проблемні питання та пропозиції щодо їх вирішення;

надавати консультативну допомогу органам Держприкордонслужби із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

координувати та спрямовувати діяльність структурних підрозділів з питань гендерної рівності Адміністрації Держприкордонслужби та органів і підрозділів Держприкордонслужби;

у встановленому порядку брати участь у роботі дорадчих і колегіальних органів, а також у нарадах, що проводяться в органах Держприкордонслужби з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

З метою виконання покладених завдань та обов'язків помічник Голови Держприкордонслужби має право:

за дорученням керівництва Держприкордонслужби представляти Держприкордонслужбу в органах державної влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у встановленому порядку запитувати та отримувати від структурних підрозділів Адміністрації Держприкордонслужби, регіональних управлінь та органів і підрозділів Держприкордонслужби документи, довідки, розрахунки та інші матеріали, необхідні для виконання обов'язків за посадою;

у встановленому порядку залучати до участі в підготовці необхідних матеріалів та документів, вивчення та аналізу стану реалізації гендерної політики в діяльності Держприкордонслужби посадових осіб структурних підрозділів Держприкордонслужби, науковців, експертів, представників органів державної влади, громадських об'єднань (за їх згодою) з метою напрацювання шляхів забезпечення гендерної рівності, недопущення та подолання дискримінації, запобігання та протидії домашньому насильству;

за дорученням керівництва Держприкордонслужби брати участь у перевітках щодо дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами Держприкордонслужби;

брати участь у засіданнях атестаційних комісій з метою інтегрування гендерночутливого компонента та недопущення ознак дискримінації за ознакою статі під час формування кадрової політики.

З метою належної організації роботи із реалізації гендерної політики у Держприкордонслужбі, відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» (зі змінами), наказу Міністерства внутрішніх справ України від 26 квітня 2019 року № 330 «Про затвердження Плану заходів Міністерства внутрішніх справ України з реалізації гендерної політики на період до 2021 року, наказу Адміністрації Державної прикордонної служби України від 28 грудня 2019 року № 750-АГ «Про визначення пріоритетних напрямів реалізації гендерної політики в Державній прикордонній службі України на 2020–2021 роки та затвердження плану заходів з їх виконання» розпорядженням Адміністрації Держприкордонслужби від 3 березня 2020 року № 56 запроваджено систему позаштатних помічників з гендерних питань і регламентовано їхню діяльність [23].

Начальників регіональних управлінь та органів Державної прикордонної служби України зобов'язано до 31 березня 2020 року визначити позаштатних помічників з гендерних питань та додати до їхніх посадових інструкцій такі завдання:

виконувати визначені Адміністрацією Держприкордонслужби заходи щодо проведення тематичних та інших інформаційно–роз'яснювальних заходів з персоналом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

готувати інформацію про стан виконання в органі ДПСУ наказів та розпоряджень Адміністрації Держприкордонслужби щодо проведених заходів із дотримання вимог законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та у визначені наказом Адміністрації Держприкордонслужби від 28 грудня 2019 року № 750-АГ терміни подавати вказану інформацію, погоджену з начальником органу Держприкордонслужби, помічнику Голови Державної прикордонної служби України за відповідною формою;

вносити пропозиції начальнику органу Держприкордонслужби щодо вдосконалення у разі необхідності умов щодо забезпечення рівного доступу, ставлення та рівних кар'єрних можливостей, поєднання сімейних та професійних обов'язків військовослужбовцями та працівниками чоловічої і жіночої статі в органі Держприкордонслужби;

готувати інформацію (матеріали) та надавати пропозиції пресслужбі щодо висвітлення питань із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на офіційному вебсайті органу Держприкордонслужби та в інших засобах масової інформації;

брати участь в організації та проведенні інформаційних/навчальних заходів, круглих столів тощо;

здійснювати за дорученням начальника органу Держприкордонслужби інші завдання, пов'язані з реалізацією гендерної політики.

Для ефективного виконання завдань позаштатний помічник має такі права:

брати участь у засіданнях колегії, нарадах, які проводяться в органі Держприкордонслужби, під час розгляду питань гендерної рівності;

отримувати від структурних підрозділів органу ДПСУ довідки, інші матеріали, потрібні для виконання покладених на нього завдань;

залучати за згодою начальника органу Держприкордонслужби відповідних спеціалістів для підготовки та здійснення заходів, які проводяться позаштатним помічником відповідно до покладених на нього завдань;

брати участь у заходах з обміну досвідом з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема міжнародних, у разі надходження розпоряджень Адміністрації Держприкордонслужби про проведення таких заходів та залучення до них позаштатного помічника.

Позаштатний помічник зобов'язаний підвищувати рівень обізнаності шляхом участі у спеціалізованих/тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях, спільних тематичних групах.

Начальники органів Держприкордонслужби у разі заміни позаштатного помічника зобов'язані у десятиденний термін подавати інформацію до управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу про визначення іншої відповідальної особи за реалізацію цього напрямку діяльності та включення до її посадової інструкції відповідних положень.

Особливістю інституалізації гендерних питань у Національній академії Держприкордонслужби України імені Богдана Хмельницького є те, що з вересня 2019 року в Національній академії функціонує група з реалізації гендерної політики в освітньому процесі. До складу групи наказом ректора зараховані: заступник ректора з наукової роботи, заступник ректора з навчальної роботи, начальники випускних кафедр та професори гуманітарних кафедр. А у квітні 2020 року розпорядженням Адміністрації Держприкордонслужби у штат академії введено посаду помічника ректора з гендерних питань.

Відповідальними за реалізацію гендерної політики у Держприкордонслужбі є керівники усіх рівнів. Наказом Адміністрації Держприкордонслужби України від 24 вересня 2019 року № 284 «Про внесення змін до функціональних обов'язків» на виконання доручення Міністра внутрішніх справ України від 29 липня 2019 року № 10414/01/20-2019 «Про внесення змін до функціональних обов'язків» [24], начальників регіональних управлінь, органів охорони державного кордону та підрозділів забезпечення зобов'язано створити умови для поєднання між жінками та чоловіками професійних і сімейних обов'язків. З цією метою до функціональних обов'язків начальників та керівників підрозділів усіх рівнів (структурних підрозділів та підрозділів у їх складі) додано такі обов'язки:

сприяти забезпеченню реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у межах своїх повноважень;

дотримуватись принципу забезпечення рівних прав та можливостей між жінками і чоловіками у межах своїх повноважень та компетенції;

забезпечити в межах компетенції виконання нормативно-правових актів з питань дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням.

Проведений нами аналіз інституційної складової реалізації гендерної політики в Держприкордонслужбі дає підстави зробити висновок про наявність спеціалізованих структур, що здійснюють організацію реалізації цього виду діяльності. Позитивним досвідом прикордонного органу є імплементація відповідних обов'язків у службову діяльність керівників усіх рівнів.

Разом з тим не прослідковується ієрархічна структура з питань реалізації гендерної політики; характерною є наявна множинність

управлінських центрів (заступник Голови Держприкордонслужби України, Департамент персоналу, помічник Голови Держприкордонслужби, начальник управління забезпечення доброчесності), використання у відомчих актах з гендерних питань застарілої термінології.

З метою підвищення ефективності управління у сфері реалізації гендерної політики у Держприкордонслужбі України пропонуємо запровадити таку ієрархічну структуру: заступник Голови Держприкордонслужби України; Департамент персоналу; управління з реалізації гендерної політики та відповідні підрозділи регіональних управлінь, органів охорони державного кордону. Для підвищення відповідальності пропонуємо систему помічників з гендерних питань та позаштатних помічників трансформувати у відповідні підрозділи, у складі ієрархічної системи органів, відповідальних за реалізацію гендерної політики, та нормативно визначити напрями їхньої роботи та закріпити повноваження.

На часі проведення ревізії кодексів поведінки та посадових обов'язків персоналу Держприкордонслужби з метою включення принципів недискримінації та забезпечення гендерної рівності. Крім того, доцільно організувати обговорення таких норм для забезпечення вмотивованого їх виконання.

Актуальним є впровадження ефективних механізмів реагування на випадки дискримінації, сексуальнозумовленого насилля та сексизму. Вбачається, що активним елементом цього механізму є інститут «телефон довіри». Персонал цього підрозділу має бути здатним кваліфікувати відповідні правопорушення та готовим ефективно діяти у разі отримання інформації про порушення прав людини, дискримінацію чи гендернозумовлене насильство.

Не менш важливою проблемою є удосконалення відомчих правових актів з гендерних питань у частині термінології.

Аналіз чинного законодавства свідчить про певну термінологічну неузгодженість ключових понять – «персонал Держприкордонслужби України» та «особовий склад ...».

Спостерігаємо ситуацію, коли в актах вищих органів державної влади використовується словосполучення «особовий склад ...», а у відомчих актах – «персонал Держприкордонслужби». Так, у розділі 3 Закону України «Про Державну прикордонну службу України» вживається термін «особовий склад».

Водночас органи, основним завданням яких є організація та здійснення роботи з особовим складом, мають у своїй назві термін «персонал»: департамент персоналу, управління по роботі з персоналом, управління підготовки персоналу, заступник (помічник) начальника відділу прикордонної служби з персоналу.

Слід зазначити, що використання нового терміна – «персонал» запроваджено на відомчому рівні [29].

На нашу думку, якщо трактувати словосполучення «особовий склад» з гуманістичних позицій, тобто вважати ключовим словом «особовий» від слова «особистість», то його можна поставити в один ряд з «персонал» як тотожним поняттям. Однак постає питання щодо коректності застосування водночас терміна «склад». Якщо розуміти під терміном «склад» сукупність людей, предметів, що складають єдине ціле, то на питання доцільності вживання і цього терміна можна дати схвальну відповідь. Однак тоді в сукупності ці терміни слід вживати як «склад особистостей».

У наш час послідовно утверджується новий погляд на кадри або персонал організації як на один із її ключових ресурсів. Він відображає

реальне підвищення ролі людського фактора в діяльності організації, зростання залежності цієї діяльності від якості, мотивації та характеру використання персоналу в цілому і кожного працівника окремо [30, с. 7].

Термін «персонал» тлумачать як особовий склад установи, підприємства чи частина цього складу, що являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Він фактично означає сукупну єдність («склад») особистостей («personalien»), що співпрацюють щодо реалізації головної загальної для всіх мети, виконуючи кожний свої особливі функції [31, с. 30].

Однією із специфічних особливостей поняття персоналу є його узагальнювальний характер. Слово «персонал» завжди означає певну сукупність особового складу. Така сукупність може бути однотипною або різноманітною. Упровадження і застосування поняття персоналу як альтернативи іншим термінам (працівники, співробітники тощо) суттєво упорядковує і систематизує термінологію стосовно суб'єкта виконання покарання. Воно дає змогу зберегти системну цілісність при визначенні усієї широкої сукупності персоналу, а також кожного окремого його виду, підвиду та категорій [32, с. 344].

Отже, позиція, обґрунтована нами у відповідній монографії [33, с. 452–463], стосовно вживання словосполучення «персонал Держприкордонслужби» має бути врахована як у законодавстві з гендерних питань, так і в повсякденній діяльності.

РОЗДІЛ III

ПРОСВІТНИЦЬКА СКЛАДОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В ДЕРЖПРИКОРДОНСЛУЖБИ УКРАЇНИ

Стратегічним напрямом діяльності Державної прикордонної служби України у сфері забезпечення прав людини, є впровадження в систему підготовки персоналу гендерної складової [34, с. 119 – 122]. Такий підхід має на меті забезпечити професійну підготовку та навчання персоналу Державної прикордонної служби відповідно до міжнародних стандартів, підготовку фахівців із знанням національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини в діяльності органів охорони державного кордону. проведення систематичного навчання з питань прав людини, для всіх військовослужбовців, відповідно п. (с) Заключних зауважень до восьмої періодичної доповіді України, схвалених Комітетом з ліквідації дискримінації щодо жінок ООН на 66-му засіданні 3 березня 2017 року, є важливим напрямом забезпечення гендерної рівності в Україні.

Пріоритетними напрямками реалізації гендерної політики у Державній прикордонній службі України нормативно визначені:

проведення інформаційно-просвітницьких заходів щодо підвищення рівня обізнаності персоналу з питань гендерної політики з метою формування гендерної культури в колективах;

недопущення проявів сексизму та сексуальних домагань на робочих місцях, подолання гендерних стереотипів з метою формування нової гендерної свідомості персоналу та ідеології рівності [35].

Міжнародний досвід знає різні підходи до організації гендерної освіти та навчання на практиці. У Нідерландах гендерні аспекти висвітлюються в існуючих дисциплінах, курсах, темах, шляхом включення гендерного компонента до викладення відповідних тем/дисциплін. Для поглиблення знань студентів передбачається вивчення окремого курсу на гендерну тематику.

Студенти Університету оборони Швеції отримують знання з гендерної тематики з першого року навчання в межах курсу оперативної (бойової) підготовки через вивчення практичних прикладів з ведення міжнародних операцій.

Теоретичний аналіз використовується на практиці під час виконання польових завдань (симуляцій) у тому ж самому семестрі

У Військовій Академії Сербії питання необхідності захисту жінок і дівчат від усіх форм насильства в умовах військового конфлікту чи надзвичайних ситуацій розглядається в межах курсу «міжнародне гуманітарне право» на першому році навчання. Кафедри соціальних наук та менеджменту Академії інтегрували гендерний компонент у такі навчальні дисципліни як: соціологія, етика, право захисту та міжнародне право.

У програмах післядипломної освіти (програмах професійного розвитку) у Школі національної оборони викладаються: тематика «Жінки, мир та безпека», зокрема виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325: «Жінки, мир та безпека», «Жіноче лідерство», «Просування жінок в системі оборони».

На сьогодні Держприкордонслужбою України уже запроваджено викладання гендерної компоненти у майже 20 навчальних дисциплін та 3 курси дистанційного навчання. Однак слід наголосити про існуючі проблеми: складність у гармонізації підходів викладачів при викладанні зазначених питань; існує потреба у системному та постійному підвищенні кваліфікації з

гендерних питань керівників та викладачів; складність до доступу до міжнародних ресурсів з гендерної проблематики; моральна старість оргтехніка що унеможлиблює проведення занять з використанням інтерактивних методів.

Заслужує уваги позитивний досвід реалізації гендерної політики в освітній діяльності Національної академії Держприкордонслужби України імені Б. Хмельницького. З інформацією з цих питань можна ознайомитись на офіційному сайті НАДПСУ на сторінці «Гендерна політика забезпечення рівних прав і можливостей персоналу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького» [35].

План з інтегрування гендерних підходів враховує конкретні завдання, що стоять перед НАДПСУ щодо досягнення належного рівня гендерного мейнстрімінгу в рамках політики прикордонного вишу, спрямованої на вирішення гендерних питань відповідно до Стратегічного плану розвитку Національної академії Державної прикордонної служби імені Богдана Хмельницького на період до 2026 року, що схвалено на засіданні вченої ради Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Протокол від 30 червня 2020 року № 16), де у п.3.6. «Розвиток людського потенціалу» визначено такі завдання:

1. Забезпечувати реалізацію єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації за ознакою статті.
2. Інтегрувати гендерні підходи в освітню діяльність прикордонного вишу.

Метою впровадження гендерних знань в систему підготовки персоналу Державної прикордонної служби є:

забезпечення гендерної рівності та недопущення дискримінації в усіх її проявах;

приведення змісту професійної підготовки та навчання персоналу Державної прикордонної служби у відповідності до міжнародних стандартів;

підготовка фахівців із знаннями національних та міжнародних механізмів захисту прав і свобод людини в діяльності органів охорони державного кордону.

В освітній процес прикордонного вишу впроваджено 2 навчальні дисципліни гендерного спрямування: Навчальна дисципліна «Основи гендерної рівності», ОПП “Правоохоронна діяльність” (бакалаврський рівень), Вибіркова освітня компонента, 1 курс, II семестр, 120 год. (40 год. аудиторної роботи), викладається на кафедрі адміністративної діяльності,

Навчальна дисципліна “Гендерна психологія”, ОПП “Психологія” (бакалаврський рівень). Вибіркова освітня компонента, 2 курс, 3 семестр, 150 год (аудиторних 40 год). Викладається на кафедрі психології, педагогіки та соціально-економічних дисциплін.

Внесено зміни до робочих навчальних програм 42 навчальних дисциплін. Робота триває.

У дистанційному Центрі здійснюється дистанційне навчання щодо забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків всіх категорій персоналу.

Крім того, питання гендерної рівності включені до програм вивчення окремих навчальних дисциплін: «Право Європейського союзу»; «Проблеми конституційного права України»; «Права людини»; «Сімейне право», та ін.

У рамках класичних дисциплін формуються компетентності, зокрема: обізнаність щодо юридичних механізмів забезпечення прав жінок та чоловіків; запобігання насильству та захисту від нього; недопущення

дискримінаційних проявів. Проте гендерна проблематика розглядається в комплексі із захистом прав інших суб'єктів, а також недостатньою мірою охоплює етичні гендерні аспекти. Тому для формування гендерної обізнаності, системного розуміння проблематики та комплексного підходу у вивченні гендерних питань було б доцільним запровадити спеціальний курс з гендерної проблематики із розробленням відповідної навчальної програми та посібника.

Важливим є також включення вимог щодо гендерної компетентності до стандарту вищої освіти для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми. Так, стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 “право” містить ЗК 12. «Здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми» [36].

Для спеціальностей 262 “правоохоронна діяльність” та 252 “Безпека державного кордону” відповідні компетентності окремо не виділені, а закріплені у загальному вигляді у комплексі охорони прав і свобод людини.

Пропонуємо доповнити стандарти такими компетентностями:

здатність випускників реалізовувати принцип рівності жінок та чоловіків;

знати та розуміти систему забезпечення охорони прав і свобод людини;

здатність виконувати функціональні обов'язки, обумовленні специфікою правоохоронної діяльності у сфері охорони прав і свобод людини;

здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності.

Заслужують на увагу пропозиції колективу Національної академії, направлені до Міністерства освіти та науки України, щодо внесення змін до стандартів вищої освіти з питань реалізації гендерної політики.

З метою формування здатності офіцера-прикордонника реалізовувати гендерну політику запропоновано у стандарти вищої освіти:

Для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти включити гендерну компетентність, а саме:

1) стандарти вищої освіти за спеціальностями 252 «Безпека державного кордону», 172 «Телекомунікація та радіотехніка», 053 «Психологія», 035 «Філологія» доповнити такими загальними компетентностями:

- здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми;
- здатність реалізовувати принцип рівності прав та можливостей жінок та чоловіків;
- здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності.

2) стандарт вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» доповнити наступними загальними компетентностями:

- здатність реалізовувати принцип рівності жінок та чоловіків;
- здатність реалізовувати принцип рівності прав та можливостей жінок та чоловіків;
- здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності.

3) пропонується такі компетентності включити і до проектів стандартів вищої освіти за спеціальностями 262 «Правоохоронна діяльність»,

274 «Автомобільний транспорт» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, а саме:

- здатність реалізовувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

- здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми;

- здатність реалізовувати принцип рівності прав та можливостей жінок та чоловіків;

- здатність реалізовувати принцип недискримінації у службовій діяльності.

Для другого (магістерського) рівня вищої освіти стандарту вищої освіти спеціальності 252 «Безпека державного кордону» запропоновано загальну компетентність К07 доповнити текстом «у тому числі у сфері реалізації гендерної політики».

Динамічні зміни в суспільстві потребують засвоєння нових знань і вдосконалення набутих. Для їх забезпечення в Держприкордонслужбі проводиться система безперервної гендерної освіти для персоналу всіх рівнів у формі дистанційного навчання. Тематика професійної підготовки за дистанційною формою навчання затверджується наказом Адміністрації Держприкордонслужби щорічно. У 2018 році програма курсів підвищення кваліфікації офіцерського складу включала курс “протиція дискримінації під час проходження прикордонного контролю та доступу до процедури пошуку притулку”. Серед основних питань, що виносились на розгляд: характеристика поняття “дискримінація”, система та зміст міжнародних та національних нормативно-правових актів у сфері протидії дискримінації; форми нетерпимості та дискримінації; протидія дискримінації; особливості

роботи з жертвами торгівлі людьми та ін. У підготовці взяли участь 235 осіб, з них 211 склали заключні тести успішно. у 2018 році відповідно до наказу Адміністрації Держприкордонслужби України від 16 грудня 2017 року № 116 “Про підготовку особового складу Державної прикордонної служби України у 2018 році” до програми курсу підвищення кваліфікації для офіцерів у межах правової підготовки за дистанційною формою навчання включено курс “Основи прав людини. Міжнародне гуманітарне право”. Тематика курсу охоплює: характеристику законодавства з прав людини, забезпечення прав людини при виконанні адміністративних процедур органами охорони державного кордону, зміст міжнародних та національних правових актів з питань забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації, недопущення та проти-дія дискримінаційним проявам у Державній прикордонній службі України, відповідальність за порушення прав людини в Державній прикордонній службі України. Протягом року підготовку пройшли 120 осіб. Окремий модуль включено у програму поточної професійної підготовки військовослужбовців за дистанційною формою навчання, у ньому розглядаються питання правових основ забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації. Протягом року участь можуть взяти 5–6 тис. осіб.

Слід узагальнити, що метою реалізації державної гендерної політики у Національній академії гендерна тематика інтегрована в навчальні програми здобувачів вищої освіти, програми усіх курсів підвищення кваліфікації персоналу Держприкордонслужби України та в систему післядипломної освіти за дистанційною формою навчання.

Недоліками такого підходу є те, що: гендерна проблематика розглядається в комплексі із захистом прав інших суб’єктів;

в недостатній мірі охоплено морально - етичні аспекти гендерної рівності;

незбалансоване охоплення «спеціальних» і «загальних» тем;

слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування.

Освітнім закладам Держприкордонслужби слід також врахувати і висновки та пропозиції зроблені Оленою Суисловою, національною консультанткою Програми ООН Жінки, на основі гендерного оцінювання сектору безпеки, здійсненого у червні – липні 2017 року та огляду гендерної спроможності навчальних закладів та підрозділів сектору безпеки та оборони у 2018 році.

Представниками та представницями громадської організації ООН Жінки виявлені такі тенденції впровадження гендерної проблематики [37; 38, с. 2]:

незбалансоване охоплення «спеціальних» і «загальних» тем;

брак уніфікованого підходу;

відсутність інституційної складової;

слабкий зв'язок між темами та спорадичний підхід до інтегрування.

З метою інтегрування гендерної проблематики в навчальний процес слід:

інтегрувати гендерні концепції і проблематики у зміст і навчальні матеріали;

ефективно та постійно використовувати освітні методи, які передбачають активну участь студентів і студенток, курсанток і курсантів у навчальному процесі;

активно реалізовувати підходи відкритості, інтерактивності та інші підходи, притаманні трансформативному навчанню;

більше уваги в процесі навчання приділити гендерно-сенситивній мові, зображенням іншим каналам комунікації тощо.

Все частіше при оцінці стану справ щодо реалізації гендерної політики в Держприкордонслужбі використовується гендерних аналіз. Приклад використання гендерного аналізу в освітніх програмах і проектах наведений у роботі О. Суислової. Так за результатами гендерного аналізу освітніх закладів було встановлено відставання хлопців в успішності. Для „покращення” ситуації викладачами запровадили „прихований навчальний план”, що сприяв створенню різних можливостей в освіті хлопців і дівчат. Дану хибну практику пропонується виправити шляхом розвитку мотиваційних моделей підвищення успішності для хлопців, та зниження впливу „прихованого навчального плану” [39].

Як будь який новий предмет наукової та освітньої сфери, гендерна проблематика стикається з певними складнощами, зокрема, в її викладанні. Без їх знання і урахування процес може втратити свою ефективність і не матиме очікуваних результатів.

Серед найчастіших перешкод виділяють такі [40, с. 68]:

викривлене розуміння гендерної тематики. Наприклад таке: „чужа нашому суспільству концепція; вигадки західних феміністок; гра, в якій чоловіки чи жінки програють; вигадана штучна концепція, яка не має практичного сенсу; суспільна дискусія на захист прав жінок; данина моді”;

нерозумінні активності і важливості впровадження;

спрямованість тільки на процес, а не на результат;

формальне провадження і балаканина замість реальних дій;

відкладання на потім;

спротив;

брак базових і спеціальних знань.

З метою покращення гендерного компоненту в освітньому процесі навчальним закладам Держприкордонслужби слід реалізувати наступні організаційно-правові рекомендації:

розробити програми розвитку впровадження гендерної тематики для факультетів, кафедр;

інтегрувати гендерний компонент в процесі перегляду навчальних планів і програм;

визначити стратегію моніторингу процесу і оцінки результатів;

упорядкування та оновлення ресурсів та застосування їх у викладанні;

встановлення регулярних комунікацій із «зовнішніми» експертами, тренерами, лекторами для висвітлення різних аспектів гендерних проблем;

документування і поширення власних успішних практик, зокрема, і за межі прикордонного органу та сектора безпеки і оборони;

оцінка впливу на навчальний процес впровадження гендерних трансформацій;

розробка і затвердження довгострокових стратегій розвитку гендерної обізнаності персоналу навчального закладу;

розвиток загальних знань з гендерної проблематики та його практичне застосування в Держприкордонслужбі;

інформування всього персоналу про дискримінацію та сексуальні домагання і їх вплив на спроможність підрозділів та органів охорони державного кордону;

підвищення аналітичних навичок департаментів стратегічного планування, юридичних та кадрових служб;

обговорення і визначення існуючих можливостей і викликів для включення гендерної проблематики до навчальних програм освітніх закладів.

Для реалізації зазначених пропозицій, які мають концептуальний та стратегічний зміст, потрібні організаційні та правові механізми. Тому слушною є пропозиція закріплена у резолюції Міжнародній науково-практичній конференції з гендерної проблематики (Хмельницький, 25 квітня 2018 року) щодо створення Центру розвитку гендерних компетенцій на базі Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького, яка підтримана офісом Кабінету Міністрів України, Міністерством освіти та науки України, Адміністрацією Держприкордонслужби України, Національною академією та громадською організацією ООН Жінки. Основними авторками ідеї створення та активними лобістами є: Олена Волобуєва, Ольга Деркач, Катерина Левченко, Олена Сулова.

Створення Центру розвитку гендерних компетенцій є реалізацією вимог пункту 53 Заключних зауважень до восьмої періодичної доповіді України Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок від 3 березня 2017 р. про звернення за наданням міжнародної допомоги і співробітництва та використання технічної допомоги в разі розробки програм спрямованих на реалізацію рекомендацій та просування процесу співпраці зі спеціалізованими інституціями і програмами системи ООН. Крім того, створення Центру сприятиме реалізації п. 11 Заключних зауважень щодо забезпечення систематичного навчання з прав людини, зокрема прав жінок, для всіх співробітників правоохоронних органів і військовослужбовців, а також впровадження та дотримання суворого кодексу поведінки з метою ефективного забезпечення дотримання прав людини.

Центр розвитку гендерних компетенцій це спеціалізована інституція яка на постійній основі буде здійснювати наукове, методичне та освітнє забезпечення імплементації гендерного компоненту в діяльність

Держприкордонслужби України та стане платформою для підвищення кваліфікації, обміну досвідом персоналу не тільки органів Держприкордонслужби а й інших правоохоронних органів із залучення експертів з прав людини від міжнародних та національних організацій з використанням сучасних активних методів та освітніх технологій.

Створення Центру розвитку гендерних компетенцій дасть змогу проводити заняття з гендерної та антидискримінаційної тематики спеціально підготовленими модераторами як в рамках базових дисциплін так і застосовувати тренінгові технології на спеціалізованих курсах.

Предметом діяльності Центру розвитку гендерних компетенцій, поряд із гендерними питаннями, можуть бути і питання захисту прав людини, біженців та інших шукачів притулку, захисту вразливих категорій мігрантів, дотримання прав і свобод людини в оперативно-службовій діяльності Державної прикордонної служби України.

Приміщення Центру пропонується обладнати комп'ютерною технікою, приєднати до Інтернет-мережі, що дасть можливість слухачам під час самостійної підготовки використовувати інформацію, надану різноманітними організаціями з прав людини, забезпечить доступ до електронних баз даних, нормативних актів та судової практики, зокрема рішень Європейського Суду з захисту прав людини, а також бібліотечного фонду

Центр розвитку гендерних компетенцій планується також використовувати для проведення он-лайн занять, конференцій та круглих столів з представниками з міжнародних та національних організацій.

Крім забезпечення мети підготовки спеціалістів для потреб Державної прикордонної служби України Центр дасть можливість проводити на базі Національної академії навчальні курси (в тому числі курси підвищення кваліфікації), семінари, конференції для персоналу взаємодіючих структур в

системі Міністерства внутрішніх справ (Державної міграційної служби України, Національної поліції, тощо).

Можливості створеного Центру також можуть бути використані при проведенні наукових досліджень з питань: забезпечення реалізації принципу гендерної рівності, та принципу недискримінації у службовій сфері; захист прав чоловіків та жінок у міграційній сфері; внутрішньо переміщених та інших осіб, вимушених залишити свою батьківщину; дотримання прав та свобод осіб при застосуванні до них адміністративних процедур.

Підтримуємо пропозиції, озвучені на першій Міжнародній науково-практичній конференції з гендерної проблематики (Хмельницький, 25 квітня 2018 року) щодо підвищення ефективності викладання гендерних питань в Національній академії:

ввести спеціальний курс з гендерної проблематики із розробленням відповідної навчальної програми та посібника;

включення вимог щодо гендерної компетентності до стандарту вищої освіти для її імплементації в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми.

Крім того, на наше переконання, гендерне просвітництво не повинно обмежуватись лише аудиторним часом, процес повинен бути постійним та системним, всеохоплюючим.

ВИСНОВКИ

1. Національне законодавство, яке регламентує питання забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у Держрикордонслужбі, охоплює нормативно-правові акти, які містять загальні норми, що стосуються не тільки прикордонного органу; правові акти безпекового та військового законодавства, що містять спеціальні норми, які регламентують суспільні відносини за участю персоналу підрозділів Держприкордонслужби.

Окрему групу складають акти, які визначають стратегічні та концептуальні питання, пов'язані з формуванням та реалізацією гендерної політики. Їх також слід поділити на дві групи: ті, що містять загальні норми, та які містять спеціальні норми.

Центральне місце в системі законодавства з гендерних питань займає Конституція України та закони України: «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

2. Аналіз наявних правових основ державної політики забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок у Державній прикордонній службі України дає підстави стверджувати про незавершеність процесу формування основних положень, множинність джерел, які часто не узгоджені, та диспозитивність вимог, що у них містяться.

Винятково важливим завданням в умовах реалізації на законодавчому рівні засад перебудови системи охорони національних інтересів України у прикордонній сфері, яка здійснюється на підставі Стратегії інтегрованого управління кордонами, є деталізувати напрями, які стосуються гендерних питань. Перегляду потребують концептуальні засади державної політики забезпечення протидії дискримінації та гендерної рівності з метою

переорієнтації їх на протидію сучасним загрозам, що виникають в умовах гібридної війни та пов'язані із використанням агресором організаційних засобів ведення операцій.

Аналіз інституційної складової реалізації гендерної політики в Держприкордонслужбі дає підстави зробити висновок про наявність спеціалізованих структур, що здійснюють організацію реалізацію цього виду діяльності. Позитивним досвідом прикордонного органу є імплементація відповідних обов'язків у службову діяльність керівників усіх рівнів.

Разом з тим не прослідковується ієрархічна структура з питань реалізації гендерної політики; характерним є наявна множинність управлінських центрів та використання у відомчих актах з гендерних питань застарілої термінології.

З метою підвищення ефективності управління у сфері реалізації гендерної політики у Держприкордонслужбі пропонуємо запровадити таку ієрархічну структуру: заступник Голови Держприкордонслужби України; Департамент персоналу; Управління з реалізації гендерної політики та відповідні підрозділи регіональних управлінь, органів охорони державного кордону. З метою підвищення відповідальності пропонуємо систему помічників з гендерних питань та позаштатних помічників трансформувати у відповідні підрозділи, які б входили в ієрархічну систему органів, відповідальних за реалізацію гендерної політики, та нормативно визначити напрями їх роботи і закріпити повноваження.

Актуальним завданням є прийняття нової редакції кодексів поведінки та посадових обов'язків усього персоналу Держприкордонслужби з метою зарахування до них принципів недискримінації та забезпечення гендерної рівності. Щодо реалізації етичних кодексів, то доцільно організувати обговорення таких норм з метою забезпечення вмотивованого їх виконання.

Більш детально слід прописати у відомчих та локальних актах механізми реагування на випадки дискримінації, сексуального зумовленого насилля та сексизму. Одним із ефективних елементів цього механізму є інститут «телефон довіри», роль якого слід посилити. Персонал цього підрозділу повинен бути здатним кваліфікувати відповідні правопорушення та готовим ефективно діяти у разі отримання інформації про порушення прав людини, дискримінацію чи гендернозумовлене насильство.

Не менш важливою проблемою є удосконалення відомчих правових актів з гендерних питань в частині термінології. Пропонуємо як у антидискримінаційному законодавстві, так і в повсякденній діяльності вживати словосполучення «персонал Держприкордонслужби». Аргументом на цю користь є те, що в наш час послідовно утверджується новий погляд на кадри або персонал організації як на один із її ключових ресурсів. Він відображає реальне підвищення ролі людського фактору в діяльності організації, зростання залежності цієї діяльності від якості, мотивації та характеру використання персоналу в цілому і кожного працівника окремо.

3. Впровадження в систему підготовки персоналу гендерної складової це важливий напрям діяльності Держприкордонслужби України.

В Національній академії Держприкордонслужби гендерна проблематика розглядається в комплексі із захистом прав інших суб'єктів, водночас недостатньою мірою охоплено етичні гендерні аспекти.

Вимоги щодо гендерної компетентності прикордонників мають бути включені до стандарту вищої освіти і в подальшому імплементовані в освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми.

Пропонуємо стандарти вищої освіти для спеціальностей 262 «правоохоронна діяльність» (проект) та 252 «Безпека державного кордону» доповнити відповідними гендерними компетентностями.

Підтримуємо пропозицію щодо створення Центру розвитку гендерних компетенцій на базі Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Богдана Хмельницького, що, на нашу думку, суттєво покращить наявні організаційні та правові механізми реалізації гендерної політики та політики недискримінації як в Держприкордонслужбі, так і в секторі безпеки і оборони.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору) : Закон України від 7 лютого 2019 р. № 2680-VIII. *Голос України*. 2019. № 34.
3. Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами : Закон України від 20 червня 2022 р. *Голос України*. 2022. № 129.
4. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412.
6. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 189.
7. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України:

Навчальний посібник / Олена Волобуєва та ін. Київ : ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

8. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: https://radaprogram.org/sites/default/files/publications/gender_public_policy_web.pdf

9. Статут внутрішньої служби Збройних Сил України. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 22-23. Ст. 1.

10. Про військовий обов'язок та військову службу : Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385.

11. Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 15. Ст. 190.

12. Про затвердження Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України : Указ Президента України від 29 грудня 2009 р. № 1115. *Офіційний вісник України*. 2017. № 68. Ст. 2043.

13. 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 6 вересня 2018 р. № 2523-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 44. Ст. 353.

14. Про внесення зміни до статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» щодо взяття жінок на військовий облік військовозобов'язаних : Закон України від 7 жовтня 2022 р. № 2664-IX. *Голос України*. 2022. № 217.

15. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. *Офіційний вісник Президента України*. 2019. № 21. Ст. 890.

16. Про Національну стратегію у сфері прав людини : Указ Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. *Урядовий кур'єр*. 2021. № 58.

17. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 189.

18. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 249.

19. 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 5 вересня 2018 р. № 634-р. *Урядовий кур'єр*. 2018. № 172.

20. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022—2024 роки з її реалізації : розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-stratehii-vprovadzhennia-henderno-rivnosti-u-sferi-osvity-do-2030-roku-ta-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-zakhodiv-na-20222024-roky-z-ii-realizatsii-201222-1163>.

21. Про визначення пріоритетних напрямів реалізації гендерної політики в Державній прикордонній службі України на 2020-2021 роки та затвердження плану заходів з їх виконання : наказ Адміністрації Держприкордонслужби України від 28 грудня 2019 р. № 750 АГ. Окреме видання.

22. Положення про управління забезпечення доброчесності Департаменту персоналу Адміністрації Державної прикордонної служби України : наказ Адміністрації Держприкордонслужби України від 4 жовтня 2019 р. № 81. Окреме видання.

23. Про організацію забезпечення діяльності позаштатних помічників з гендерних питань : розпорядження Адміністрації Держприкордонслужби України від 3 березня 2020 р. № 56. Окреме видання.

24. Про внесення змін до функціональних обов'язків : розпорядження Адміністрації Держприкордонслужби України від 24 вересня 2019 р. № 284. Окреме видання.

25. Про утворення робочої групи із впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі : розпорядженням Адміністрації Держприкордонслужби України від 6 лютого 2020 р. № 31. Окреме видання.

26. Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 липня 2019 р. № 687-р. *Офіційний вісник України*. 2019. № 70. Ст. 2472.

27. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України» : Указ Президента України від 14 вересня 2020 р. № 392/2020. *Урядовий кур'єр*. 2020. № 179.

28. Кодекс поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами : наказ МВС, МЗС, Міністерства фінансів України, Адміністрації Держприкордонслужби України, Головного управління державної служби України від 5 червня 2011 р. № 330/151/809/434/146, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 27.07.2011 р. за № 922/1966. *Офіційний вісник України*. 2011. № 61. Ст. 2458.

29. Про організацію соціально-гуманітарного та морально-психологічного забезпечення у Державній прикордонній службі України : наказ Адміністрації Державної прикордонної служби України від 19 жовтня 2018 р. № 95. Окреме видання.

30. Голоядова Т. О. Організаційно-правові аспекти управління персоналом в акціонерних товариствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеський національний ун-т ім. І. І. Мечникова. Одеса, 2002. 19 с.

31. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання : дис... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київський ін-т внутрішніх справ. Київ, 2003. 229 с.

32. Клімов М. В. Персонал установ виконання покарань як предмет науково-педагогічного дослідження. *Проблеми пенітенціарної теорії та практики*: бюлетень КІВС. 2001. № 6. С. 340-347.

33. Зьолка В. Л. Охорона національних інтересів України у прикордонній сфері (адміністративно-правовий аспект) : монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2015. 672 с.

34. Освітня діяльність у Державній прикордонній службі України з гендерних питань / В. Л. Зьолка Н. М. Радченя. *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. 119 – 122.

35. Гендерна політика забезпечення рівних прав і можливостей персоналу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. VRL: <https://nadpsu.edu.ua/istoriya-akademii/realizacziya-gendernoyi-polityky/>

36. Про затвердження стандарту вищої освіти за спеціальністю 081 «Право» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти : наказ Міністерства освіти і науки України від 12 грудня 2018 р. № 1379. VRL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/12/21/081-pravo-bakalavr.pdf>.

37. Олена Сусллова. Викладання гендерної тематики: підходи, проблеми та шляхи їх подолання. Київ, 2018. 26 с.

38. Реалізація Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, мир, безпека”: досвід іноземних країн та поради для України / ІКЖЦ, Л. Нечипоренко, М. Руденко, О. Сусллова. Київ : ФОП Москаленко О. М., 2016. 82 с.

39. Сусллова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків. Київ : ФОП Москаленко О. М., 2017. 90 с.

40. Жінки. Мир. Безпека : Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ, 2017. 264 с.