

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ СПІВРОБІТНИКІВ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Постановка проблеми. Ефективна діяльність сектору безпеки і оборони є важливим підґрунтям зміцнення миру, безпеки і розвитку держави. Невід'ємною складовою механізму своєчасного реагування, ефективної протидії сучасним загрозам та викликам національній безпеці України є підтримання високої професійної підготовки співробітників підрозділів сектору безпеки та оборони. Відповідно до вимог часу у кадровому забезпеченні установ повинні враховуватися сучасні тенденції інтегрування та посилення політики гендерної рівності. Саме тому нагальною і своєчасною є потреба у системній інтеграції гендерних питань у заходи з посилення спроможностей Збройних Сил України та інших військових формувань – суб'єктів сектору безпеки і оборони.

Питання гендеру, гендерної рівності, проблем гендерної рівності, ефективного механізму її забезпечення дедалі все більше набувають актуальності в світі та в Україні зокрема. Особливо гострими ці питання є для сектору безпеки і оборони, а саме щодо правового статусу військовослужбовців чоловіків та жінок, особливостей проходження ними військової служби, юридичної відповідальності, соціальних гарантій тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти сутності гендеру, гендерної рівності досліджувалися багатьма науковцями. Процес формування гендерної політики та визначення шляхів її реалізації в Україні висвітлено в роботах таких вітчизняних учених, як М. Богачевська-Хомяк, К. Верес, Н. Гога, І. Голубєва, В. Довженко, А. Комарова, Л. Кормич, Е. Лібанова, М. Орлик, А. Пашко, Л. Смоляр, С. Станік, В. Черняхівська, Н. Чухим, Н. Шпак та ін.

Серед зарубіжних учених, які займалися гендерною проблематикою, слід назвати таких, як М. Вільдт, А. ван дер Влютен, С. Бонні, А. Борхорст, М. Стратигакі, С. Пелетчек та ін.

Вирішенню правових питань реалізації гендерної політики з урахуванням міжнародного досвіду загалом та європейського зокрема присвятили свої праці Н. Болотіна, О. Дашковська, В. Карлова, Н. Карпачова, Д. Карпенко, Л. Копиленко, І. Котюк, К. Левченко, Л. Лобанова, О. Матвієнко, Т. Мельник, Н. Оніщенко та ін.

У секторі безпеки і оборони питання гендеру, гендерної рівності розглядали вчені Н. Вавілова, І. Дятлова, Н. Дубчак, Л. Компанцева.

Праці зазначених дослідників, без сумніву, мають науково-практичну значущість, а їхні пропозиції та висновки є вагомим внеском у розвиток науки та можуть бути використані при удосконаленні чинних нормативно-правових актів. Проте у цій сфері залишається чимало не розглянутих як теоретичних, так і практичних питань. Зокрема, недостатньо уваги приділяється розгляду питань гендерної рівності та можливостей (чи доцільності) її застосування у військових формуваннях України, наприклад, в аеромобільних військах, бойових спецпідрозділах (зокрема, правоохоронних органів), де стресостійкість, професійність та фізична сила як її складова відіграють далеко не останню роль. Зазначене визначає актуальність цього дослідження.

Метою статті є розгляд сучасних поглядів на сутність та зміст гендеру, гендерної рівності, науково-теоретичне обґрунтування напрямів удосконалення організаційно-правового забезпечення їх ефективного впровадження в суспільне життя.

Виклад основного матеріалу. Оцінюючи стан розробленості проблеми формування й реалізації гендерної політики в системі діяльності державних органів України, зокрема в секторі безпеки і оборони, слід визнати, що залишається не вирішеним комплексний аналіз правової природи гендерної нерівності, механізму адаптації кращого європейського досвіду розроблення гендерних стратегій, упровадження тієї чи іншої моделі гендерної

політики в структурі суб'єктів забезпечення безпеки та оборони України. У науковій літературі гендер, гендерна рівність (нерівність) визначаються по-різному. Слово «гендер» відносно недавно ввійшло до вжитку і отримало термінологічний статус. Історія самого поняття «гендер» і гендерних досліджень починається із середини минулого століття. Уперше думка про необхідність розрізнати біологічну й соціальну стать з'явилася в книзі М. Мід «Стать, темперамент у трьох примітивних суспільствах» (1935 р.), а в науковий обіг слово «гендер» увів американський психолог Р. Столлер у 1968 році, «запозичивши» його з лінгвістики, де це поняття означає «граматичний рід». У секторі безпеки і оборони найбільш детально цю тематику розглядала Л. Компанцева. На її думку, гендер – це сукупність соціальних культурних норм, які суспільство зобов'язує людей виконувати залежно від їхньої біологічної статі; соціальна організація відмінностей, які зумовлює стать людини; культурологічна характеристика поведінки чоловіка або жінки в певному місці в певний час. Це – різновид культурного зразка, що включає набір вимог культурних очікувань на рівні особистісної та міжособистісної взаємодії, система, що продукує відмінності [2, с. 60].

Термін «гендер» ([англ. gender](#) – «стать», від [латин. genus](#) – «рід») – у феміністичних та гендерних дослідженнях є соціально-біологічною характеристикою, через яку визначаються поняття [«чоловік»](#) і [«жінка»](#), психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як [особистостей](#), а також психо-біологічні особливості, на які впливає біологічна [стать](#), цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального гендерного досвіду. Гендер визначається як певний соціальний конструкт, який визначає соціальну стать людини. На думку гендерних і феміністичних дослідників, на відміну від біологічної статі гендер виступає набором соціально ролевих самоідентифікацій (самовизначень), які можуть збігатися з суто біологічними особливостями або суперечити їм [5].

Гендер визначається також як спектр характеристик, які відносяться до маскулінності та фемінінності. Залежно від контексту під такими характеристиками можуть розумітися соціальні структури (зокрема, гендерні та інші соціальні ролі) чи гендерна ідентичність. Інколи поняття «гендер» помилково використовується як синонім слова «стать», хоча з самого початку термін «гендер» був введений на протипагу йому. Поняття «гендер» отримало поширення завдяки розвитку феміністської теорії та [гендерних досліджень](#) [5].

Хоча багато джерел характеризують «гендер» як «соціальну стать», в сучасних феміністських і гендерних дослідженнях таке розуміння вважається застарілим. Критикуючи розуміння гендеру як похідної біологічної статі, сучасні дослідження розглядають обидві ці категорії як соціальні конструкти, які знаходяться в складній взаємодії одна з одною [5].

Т. Мельник, З. Шевченко зумовлюють, що гендер – соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок. Іншими словами, гендер – це змодельована суспільством та підтримувана соціальними інститутами система цінностей, норм і характеристик чоловічої й жіночої поведінки, стилю життя та способу мислення, ролей та стосунків жінок і чоловіків, набутих ними як особистостями в процесі соціалізації, що насамперед визначається соціальним, політичним, економічним і культурним контекстами буття й фіксує уявлення про жінку та чоловіка залежно від їх статі [6].

У контексті дослідження та змістовного порівняння різних дефініцій гендеру і співставлення їх з практикою важливо окреслити поняття «гендерна диференціація» як процес, у якому біологічні відмінності між чоловіками та жінками використовуються як засоби соціальної класифікації [6].

Таким чином, погоджуючись із цитованими авторами, гендер можна сформулювати як систему соціальних, правових, культурних норм, якими визначається статус чоловіка і жінки в суспільстві, на рівні особистісної та міжособистісної взаємодії у суспільстві, сім'ї, у військовому (трудовому) колективі та соціумі загалом.

На основі поняття «гендер» формується і така категорія, яка відіграє в цивілізованому суспільстві головну роль, з позиції прав та гарантій людини, як «гендерна рівність». Так, Т. Мельник, З. Шевченко зазначають, що 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 відповідно до Конституції України. Гендерна рівність означає наявність рівних умов для жінок і чоловіків у реалізації всіх прав людини та можливостей участі в політичному, економічному, соціальному та культурному розвитку, а також рівного користування його результатами. Рівність необхідна для людського розвитку, нормального функціонування соціальної, економічної, культурної та політичної системи держави. Утвердження рівності передбачає осмислення різних аспектів життя жінок, зумовленими не тільки статевими відмінностями, а й віковими, расовими, класовими, національними, етнічними та регіональними особливостями, сексуальною орієнтацією, вадами психічного та фізичного розвитку, мовою, релігійними переконаннями тощо. Це передбачає розуміння природи стосунків чоловіків та жінок, різних соціальних реалій, життєвих очікувань та економічних обставин, із якими стикаються жінки й чоловіки. Зокрема, жінки можуть перебувати в більш невігідному становищі через расу (колір шкіри), сексуальну орієнтацію, соціально-економічне становище, регіон, різний рівень можливостей, вік тощо. Державна політика і законодавство мають враховувати ці складові. Як показує історія, однакове (знеособлене) ставлення до жінок ще не забезпечує їхньої рівності, бо таке «рівне» ставлення нехтує факт своєрідності життя кожної з них. Гендерна концепція суспільного розвитку й соціальних перетворень, спрямованих на суспільний прогрес, передбачає суспільний і державний погляди на життя обох статей як рівних, збалансованість можливостей їх розвитку, подолання всіх форм історичної несправедливості щодо ставлення до них і оцінки результатів їхньої діяльності, забезпечення умов для саморозвитку й самовираження жінки й чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках та відповідальності [6].

Рональд Інглхарт визначає гендерну рівність як чутливий індикатор, який демонструє наскільки розвинутою і демократичною є держава. Висновки його досліджень свідчать: країни з високими показниками представництва жінок у політичних інституціях мають не лише вищий рівень забезпечення громадянських прав і свобод. Такі держави більш економічно розвинуті, оскільки створюють умови для політичного й економічного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри. Утвердження цінності гендерної рівності забезпечує перехід до постматеріалістичних цінностей самореалізації, які сприяють економічному розвитку країн [4, с. 8]. Із врахуванням зазначеного, на нашу думку, гендерна рівність – це фактична фундаментальна складова механізму реалізації прав людини, яка характеризує рівень розвитку суспільства та демократичності держави. Рівні можливості реалізації конституційних прав людини, особи і громадянина в країні, рівні можливості представництва жінок та чоловіків у державних органах та бізнесових інституціях, за наявності ефективного механізму забезпечення громадянських прав і свобод, є показником високого рівня цивілізованості суспільства.

Поряд із гендерною рівністю розглядають і гендерну нерівність ([англ. Gender inequality](#)) як ідею та ситуацію, коли [жінки](#) та [чоловіки](#) не є рівними за правами, можливостями й уявленнями про них. Термін стосується неоднакового поводження з людьми чи їхнього сприймання, ставлення до них, повністю чи частково спричиненого [статтю](#) чи [гендером](#) цих людей. Жінки відстають від чоловіків у багатьох областях (в можливостях), включаючи [освіту](#), можливості на ринку праці, представленість у політиці,

платню за рівноцінну роботу [5]. Базовим на практиці в питаннях гендерної рівності є не лише теоретичне дослідження та виведення понять і категорій у цій сфері, а розробка та прийняття на державному рівні правової основи, яка б відповідала міжнародним нормативним актам щодо практичної реалізації її у всіх сферах суспільного життя. Це було б не лише фактичним закріпленням конституційних гарантій прав людини в контексті гендерної рівності, а й «дорожньою картою» із впровадження їх на практиці з відповідним правовим механізмом.

Основою гендерної політики України є міжнародні норми, зафіксовані в Загальній декларації прав людини..., Конвенції про політичні права жінок..., Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок та інших юридичних актах. За час незалежності України в контексті євроінтеграції розроблена та затверджена низка нормативних актів, які складають правову основу в цій сфері. Так, у статтях 21, 23 та 24 Конституції України забезпечуються рівні права для всіх громадян. У статті 24 закріплено принцип рівності прав та свобод чоловіків і жінок та стверджується, що рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних із 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. Одночасно у статті 43 Основного Закону держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він/вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, але разом з тим забороняється залучення жінок та неповнолітніх до роботи, яка небезпечна для їх здоров'я [4, с. 9, 10].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» був одним із перших, який містив визначення понять «дискримінація за ознакою статі». В ньому забороняється дискримінація загалом (ст. 6), дискримінація державних службовців (ст. 16) та дискримінація у сфері зайнятості (ст. 17) [7]. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) містить визначення поняття «дискримінація» за низкою охоронюваних прав. Він дозволяє використовувати позитивні дії для прискорення прогресу на шляху до рівності для малозабезпечених груп. Стаття 4 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» узгоджується з Конвенцією про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) та зосереджена на зайнятості та державній службі [8].

Завдяки змінам до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії дискримінації» (2014 р.) вносяться важливі визначення щодо усунення прямої та непрямой дискримінації, а також щодо дискримінаційного наміру. Правова база також вимагає, щоб проекти законів підлягали аналізу для забезпечення дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, та щоб за будь-яких підстав вони не були дискримінаційними.

У 2012 році Указом Президента України було ухвалено Стратегію державної кадрової політики на 2012–2021 роки, що передбачає забезпечення гендерної рівності в системі державного управління і визнає його одним із пріоритетних напрямів розвитку гендерної демократії. Особливо гостро стоїть зазначене питання в секторі безпеки та оборони, яке потребує нагального вирішення.

Важливість вирішення зазначеної вище проблематики зумовлюється такими факторами:

– реальне забезпечення гендерної рівності в контексті кадрового забезпечення підрозділів сектору безпеки і оборони підвищить їх репрезентативність, мобільність та

боездатність, знизить рівень дискримінації в їх рядах, що в цілому призведе до поліпшення боеготовності сектору загалом;

– інтеграція гендеру в політику національної безпеки і оборони необхідна в контексті дотримання положень міжнародних та регіональних законодавчих актів, документів і норм, що стосуються проблем гендерної рівності та безпеки, які Україна ратифікувала (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 р.), Пекінська декларація і платформа дій (1995 р.), Резолюція Ради безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека» (2000 р.) тощо);

– наявність на національному рівні правової бази, що зобов'язує дотримуватися принципу рівних прав та можливостей чоловіків і жінок (Конституція України (ст. 21, 23, 24 та ін.), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Державна соціальна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року та ін.).

Таким чином, забезпечення гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України є одним із основних пріоритетних напрямів державної політики у сфері євроатлантичної інтеграції відповідно до стандартів та рекомендацій НАТО. На підтвердження цього Указом Президента України від 28 березня 2018 року № 89/2018 затверджено Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2018 рік, відповідно до якої одним із важливих завдань є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах сектору безпеки та оборони України. У контексті зазначеного вище та з метою зміцнення спроможностей сил оборони, підвищення їх готовності до виконання завдань за призначенням та участі у проведенні спільних бойових дій (операцій) з підрозділами НАТО Указом Президента України від 6 червня 2016 року № 240/2016 також було введено в дію Стратегічний оборонний бюлетень України. Нормативний акт містить Додаток № 1 «Матриця досягнення стратегічних цілей і виконання основних завдань оборонної реформи», який є документом оборонного планування, розробленим за результатами оборонного огляду з метою визначення основних напрямів реалізації воєнної політики України та розвитку сил оборони до кінця 2020 року, який слугує «дорожньою картою» оборонної реформи з визначенням шляхів її впровадження на засадах і принципах, якими керуються держави-члени НАТО.

Отже, важливим пріоритетом є політика у сфері дотримання гендерної рівності та виконання завдань, спрямованих на її покращення. Дієвим інструментом впровадження гендерної рівності у складових сектору безпеки і оборони України є Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року № 113-р [4, с. 3].

До пріоритетів у сфері гендерної політики можна віднести розробку Плану реалізації Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, упорядкування питання проведення гендерно-правової експертизи проектів нормативно-правових актів. Разом з тим розглядається питання впровадження інституту радників з гендерних питань та гендерної освіти у вищих навчальних закладах сектору безпеки та оборони [4, с. 9], що, на наш погляд, є дискусійним.

Серед пріоритетів, які визначила для себе Україна щодо Цілі «Забезпечення гендерної рівності», є подолання різниці в можливостях самореалізації в публічній і приватній сферах для чоловіків та жінок як на законодавчому рівні, так і в реальному житті. Керуючись результатами аналізу національних доповідей, звітів, моніторингових, аудитів, можна з упевненістю стверджувати, що проведення політики гендерної рівності, здійснення на її основі належного державного управління однозначно успішно вирішується на законодавчому рівні [3].

На сьогодні проводиться інтеграція гендерних аспектів у професійні комунікації фахівців інституцій сектору безпеки та оборони (ІСБО). Для ефективного використання

ІСБО потенціалу особового складу необхідна повна інтеграція військовослужбовців обох статей. Жінки можуть привнести в діяльність ІСБО низку переваг, наприклад, вони краще встановлюють контакти й знаходять спільну мову з представниками громадянського суспільства. З метою підвищення безпеки збройних сил та інших військових формувань, ефективності виконання ними завдань доцільно, як показує досвід, застосування змішаних груп, що складаються з військовослужбовців обох статей, що може сприяти підвищенню безпеки збройних сил. Наприклад, завдяки контактам, які жінки-військовослужбовці налагоджували з місцевими жінками в Афганістані, вдалося отримати доступ до інформації, що залишилася б недоступною. Участь жінок-військовослужбовців у встановленні зв'язків з місцевим населенням допомогло знизити ворожість по відношенню до місії військових у цілому. Мета місії, особливо миротворчої, часто передбачає і захист місцевого населення. Розуміння різниці у потребах і діях жінок, чоловіків, дівчат і хлопців щодо безпеки має велике значення для захисту мирного населення під час проведення операцій і для загальної мети місії [10].

Висновки. Отже, аналіз сучасних наукових праць дозволяє дійти висновку, що сутність та зміст гендеру та гендерної рівності доцільно ширше застосовувати в підрозділах сектору безпеки та оборони. Гендерна рівність – це фактична фундаментальна складова механізму реалізації прав людини, яка характеризує рівень розвитку суспільства та демократичності держави. Прикладне тлумачення змісту поняття «гендерна рівність» та розробка дієвого механізму її реалізації є запорукою створення ефективної системи комплектування та функціонування структур законних військових формувань, органів та підрозділів сектору безпеки та оборони. Тому вкрай важливо достатньо чітко окреслити складові механізму забезпечення гендерної рівності, адже це створюватиме умови для формування громадянського суспільства, комплектування високо кваліфікованими фахівцями державних органів загалом і підрозділів сектору безпеки і оборони зокрема.

Таким чином, «класичні розуміння» гендеру виявляються недостатніми під час розробки заходів, спрямованих на забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони, особливо в сучасних умовах (агресія РФ, анексія частини території України, ведення гібридної війни зі сторони РФ). Зважаючи на специфічні особливості гендеру, виникає необхідність подальшого наукового вивчення ролі гендерної рівності в суспільстві з урахуванням сучасних поглядів на цей феномен.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року № 254 к/96-ВР, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Компанцева Л. Ф. Соціальні комунікації для фахівців сектору безпеки та оборони : підруч. : у 2 т. Т. 1 / Л. Ф. Компанцева. – К. : Нац. акад. СБУ, 2016. – 267 с.
3. Черняхівська В. В. Гендерна політика в системі державного управління: Україна та європейський досвід : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управ. / Черняхівська В. В. – 20 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/pages/dop/137/files/bc246be9-339b-48f6-a796-87fbc1490bb.pdf>.
4. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квіт. 2018 р.). – Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. – 336 с.
5. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B0_%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.
6. Мельник Т. М. Правові аспекти гендеру. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / Т. М. Мельник. – Київ : К.І.С., 2004. – С. 283–326; Шевченко З. В. Словник гендерних термінів / Шевченко З. В. (уклад.). – Черкаси : Видавець Чабаненко Ю., 2016. – Відновлено з : <http://a-z-gender.net/ua/%D2%91ender.html>.

7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/2866-15>.

8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/main/5207-17>.

9. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики / Н. І. Дубчак // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 4 (9). – С. 187–188.

10. Левченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління [монографія] / К. Б. Левченко. – К. : Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 343 с.

11. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах // ОБСЕ. – 2014. – С. 12.

Рецензенти:

доктор філологічних наук, професор

Л. Компанцева,

доктор юридичних наук, професор

А. Марущак

Аннотація. В статті на основі аналізу научної літератури, норм діючого законодавства, уточнюється (визначається) сутність і зміст гендера, гендерного рівності, досліджуються можливості імплементації правових норм зарубіжних держав в законодавство України, удосконалення механізму в відношенні реалізації гендерного рівності в Україні. Особливу увагу приділено на створення ефективного правового забезпечення і механізму його застосування в підрозділах сектору безпеки і оборони України. Акцентовано увагу на проблемних питаннях в відношенні застосування гендерного рівності в секторі безпеки і оборони, зокрема, в відношенні комплектування спеціальних підрозділів правоохоронних органів, авіаційних військ, несення бойового дежурства і т. д.

Ключевые слова: гендер, гендерное равенство, правовой статус женщин-военнослужащих гендерная политика, воинская служба, сектор безопасности и обороны.

Abstract. In the article the nature and content of gender, gender equality are defined on the basis of scientific literature and the acting legal standards analysis, the possibility to implement legal standards of foreign states into the legislation of Ukraine, the improvement of mechanism as for application of gender equality in Ukraine are studied.

Special attention is brought to the creation of effective legal provision and the mechanism of its application in the subdivisions of security and defense sectors of Ukraine. Attention to the disputable problems as for gender equality application in the security and defense sector, in particular as for bringing up to strength special law-enforcement bodies units, airmobile forces, carrying tour of duty etc. is emphasized.

Key words: gender, gender equality, legal status, servicewoman, gender policy, active duty, security and defense sector.