

РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО СУСПІЛЬНОГО ДИСКУРСУ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ ТА ОБОРОНИ

Постановка проблеми. Великого суспільного резонансу питання гендерної політики в секторі безпеки і оборони України набули у 2016 році, коли через значний, у тому числі інформаційний тиск, рішенням міністра оборони України було скасовано багаторічну заборону на можливість жінкам обіймати близько 100 військово-облікованих спеціальностей. Зазначимо, що подібні заборони почали скасовуватися й в інших відомствах, зокрема Національній гвардії України. Паралельно, за сприяння віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України І. Климпуш-Цинцадзе, у нашій державі почали реалізовуватися ініціативи, зокрема, із впровадження у державних органах влади посад гендерних радників, у тому числі й у складових сектору безпеки та оборони України, а також процес імплементації гендерної складової у зміст навчальних програм закладів вищої освіти військового профілю. Наголосимо, що питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків було закріплено у національному законодавстві не лише у Конституції України, а й в однойменному законі ще у 2005 році. Іншими словами, публічне обговорення питань реалізації гендерної політики, інформаційні заходи щодо її роз'яснення, а також заходи суто правового регулювання у цій царині впроваджуються у нашій державі не поступово і планово, а здебільшого спонтанно. Зазначене зумовлює актуальність нашого дослідження та його завдання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченню гендерних питань в Україні увага приділяється з багатьох аспектів. Із соціально-гуманітарної точки зору гендерну тематику досліджували Н. Грицяк, О. Дашковська, К. Левченко, Т. Мельник тощо. Правові аспекти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків вивчали О. Балакірева, Н. Олійник, Н. Оніщенко. Гендерна тематика у секторі безпеки та оборони була предметом досліджень, зокрема О. Горчанюк, Н. Дубчак, В. Кротикова. У той же час вивченню питань залучення інформаційного середовища та визначення його ролі у впровадженні державою гендерної перспективи, увага приділялася, на нашу думку, недостатньо. Зважаючи на зазначене, **мета статті** полягає у дослідженні впровадження гендерної рівності у сектор безпеки та оборони, а також визначенні шляхів активізації уваги суспільства до гендерної проблематики.

Виклад основного матеріалу. У контексті досягнення мети дослідження варто визначити два напрямки наших наукових спрямувань – власне, публічне обговорення та інформування громадян щодо стану та подальшого розвитку гендерної тематики у безпековому секторі, а також формування передумов для створення нових робочих місць для жінок у сфері забезпечення національної, у тому числі інформаційної безпеки держави, що також пов'язано із активною просвітницькою політикою.

Інтегрування гендерних аспектів у діяльність складових сектору безпеки і оборони України отримало активний розвиток у зв'язку із ратифікацією Україною Резолюції Ради безпеки ООН № 1325 від 2000 року «Жінки, мир, безпека», а також інших резолюцій, що об'єднані спільним задумом стосовно реалізації ідей про лідерство жінок у встановленні миру та попередженні конфліктів. Зміст зазначених документів полягає у необхідності нарощування потенціалу гендерного реагування у миротворчих місіях та проведенні навчання з гендерних питань, у тому числі для співробітників структур, які залучені до підтримання миру та безпеки.

Наголосимо, що Українська держава, безумовно, підтримувала всі міжнародні ініціативи щодо впровадження антидискримінаційної політики. Зокрема, в грудні 1980

року відбулася ратифікація Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, а в червні 2003 року – Факультативного протоколу до зазначеної Конвенції. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод була ратифікована нашою державою у липні 1997 році з подальшою ратифікацією Протоколів до Конвенції.

Загалом, на сьогоднішній день національне законодавство включає цілий пакет нормативно-правових документів, позитивна дія яких спрямована на вільне користування людиною своїми правами та свободами. Так, можна зазначити Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Указ Президента України «Про підвищення статусу жінок в Україні», Постанову Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року», 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». Зазначимо, що Основними заходами у рамках Річної національної програми під егідою Комісії Україна-НАТО, зокрема, на 2018 рік передбачено виконання пункту «2.1.3. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у секторі безпеки і оборони». Крім того, гендерні питання у сектор безпеки і оборони України активно інтегрує Комісія з питань координації євроатлантичної інтеграції України з питань імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека».

У секторі безпеки питання забезпечення прав військовослужбовців, як жінок, так і чоловіків, регулюються законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», «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, Статутами Збройних Сил України, Указом Президента України від 27 грудня 2007 року № 1262/2007 «Положення про проходження військової служби військовослужбовцями Служби безпеки України» тощо.

Беручи до уваги те, що Україна взяла на себе зобов'язання щодо неухильного виконання Резолюції Ради безпеки ООН № 1325 від 2000 року «Жінки, мир, безпека», Служба безпеки України, як складова сектору безпеки і оборони України, в рамках зазначеної Резолюції, забезпечує врахування гендерної проблематики у здійсненні співробітниками СБУ службової діяльності.

Впровадження політики рівних прав та можливостей жінок та чоловіків здійснюється Службою також на виконання Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015, в частині виконання пункту 4 «Основні напрями державної політики національної безпеки України», а саме пп. 4.2 «Створення ефективного сектору безпеки і оборони», щодо «формування нової культури безпеки».

На сьогодні представництво жінок у складових сектору безпеки і оборони України є доволі значним, про що щорічно звітують керівники цих структур. Як ми зазначили раніше, відбуваються і кардинальні зміни, зокрема, у 2016 році жінкам-військовослужбовцям Збройних Сил України дозволили обіймати посади із близько 100 військово-облікових спеціальностей.

Поступово також оновлюються навчальні програми військових навчальних закладів для підготовки сучасних кадрів, орієнтованих на ефективне виконання своїх функціональних обов'язків із врахуванням гендерної складової. Своєчасною та корисною у цьому випадку є методична допомога іноземних партнерів, зокрема, Женевського

центру демократичного контролю над збройними силами (DCAF), яким опрацьовано позитивний міжнародний досвід щодо гендерної політики при реформуванні поліцейних сил, системи правосуддя, пенітенціарної системи, прикордонної служби та воєнної реформи.

На жаль, через специфічні види діяльності, практично відсутні матеріали аналітичного та навчального характеру щодо гендерної проблематики у структурах розвідувального та контррозвідувального спрямування як іноземних держав, так і нашої країни. Саме через встановлений рівень секретності також відсутні матеріали щодо гендерної складової у безпосередній діяльності зазначених суб'єктів.

У той же час у засобах масової інформації періодично з'являється інформація щодо надання спеціальними службами рівних можливостей для жінок і чоловіків. Зокрема, станом на 2015 рік співробітниками Федерального бюро розслідувань було 10 381 чоловіків-спецагентів та 2 610 спецагентів-жінок, а у 2017 році ці показники склали відповідно 10 984 та 2 683 осіб [11].

У тому ж 2015 році оприлюднена інформація, що у трьох британських спецслужбах – GCHQ (Government Communications Headquarters, Центр урядового зв'язку), MI5 та Службі секретної розвідки (або MI6) працюють понад 12 тисяч чоловіків і жінок [2].

Звертає увагу той факт, що саме керівники спеціальних служб наголошують у своїх виступах на необхідності врахування так званої «сили гендерної рівності». Зокрема, в 2017 році голова MI6 сер Алекс Янгер наголосив, що передумовою роботи у спецслужбі є не стать, а характер, творчий потенціал та рішучість [1]. Ендрю Паркер, голова MI5, зазначив, що його служба та її персонал повинні відображати британське суспільство в цілому, адже саме різноманітна робоча сила здатна захистити цінності та інтереси держави, а також ефективно протистояти загрозам сучасних злочинних угруповань [2].

Зазначимо, що іноземні спецслужби, зокрема Великобританії, активно беруть участь у громадських ініціативах щодо звітування установ і організацій як державних, так і приватних, у реалізації ідей різноманітності.

Так, станом на 2017 рік, другий рік поспіль, британська MI5, за рейтингом журналу The Times (The Times Top 50 Employers for Women 2017), визнана лідером встановлення гендерної рівності, зокрема, у створенні робочих місць, де жінки можуть розвиватися і реалізовувати свій потенціал [3]. Цей список формується в рамках національної кампанії щодо впровадження гендерної рівності. Нагороди, які є одними з найбільш престижних нагород за гендерну різноманітність та інтеграцію, визнають досягнення організацій і бізнесу у створенні інклюзивних робочих місць, де жінки мають змогу прогресувати і досягати максимальної реалізації свого потенціалу. Зокрема, представники команди з різноманіття та інклюзивності MI5 при врученні нагород наголосили, що серед напрямів професійного розвитку їх програма «Надихаємо майбутнє жінок-лідерів» є ключовою частиною зусиль MI5, спрямованих на реалізацію принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

На сайті спецслужби зазначається, що ця нагорода є останньою у переліку нагород MI5 за визнання прогресу у сфері різноманітності. Протягом останніх трьох років MI5 була розміщена у першій десятці індексу рівності на робочому місці Stonewall (ї отримала перше місце у 2016 році) та щорічно визнається еталоном найкращої практики підтримки роботодавцями персоналу ЛГБТ [3].

Крім того, MI5 отримала у 2015–2016 роках золоту стрічку за гендерну політику та у 2016 році посіла перше місце у рейтингу Бізнес у співтоваристві різноманітності та добробуту [3]. Це найвідоміший показник у Великобританії для гендерного та расового різноманіття на робочому місці, який оцінює діяльність організації в різних сферах, а саме – просування по службі, набір персоналу, його різноманітність, керівництво та представництво інтересів етнічних меншин і жінок.

Ще одним напрямком публічного обговорення та інформування громадськості щодо передумов розвитку гендерної політики у державі, зокрема, у діяльності складових сектору безпеки та оборони, є оприлюднення доповідей парламентських комітетів із зазначеної тематики.

Цікавим досвідом є здійснення Комітетом розвідки та безпеки парламенту Великобританії (Intelligence and Security Committee, ISC) дослідження щодо розгляду різноманітності та інклюзивності MI6, MI5, GCHQ, Управління оборонної розвідки (Defence Intelligence Agency), Управління з питань безпеки та боротьби з тероризмом (The Office for Security and Counter-Terrorism, OSCT), Секретаріату національної безпеки (National Security Secretariat, NSS) та Об'єднаної розвідувальної організації (Joint Intelligence Organisation, JO).

В опублікованому в 2015 році звіті під назвою «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великобританії» ISC виявив, що хоча 53 % цивільних службовців у Великобританії – жінки, тільки 37 % особового складу секретної служби становлять жінки. Принаймні, жінки складають 38 % старших державних службовців, але це лише 19 % старших державних службовців у спецслужбах [5]. Зважаючи на зазначені диспропорції, британський парламентський комітет ухвалив, що спецслужбам Великобританії необхідно збільшити співвідношення жінок-працівників, і запропонував їм спробувати залучати більше дівчат-студенток з університетів, створити клубні школи та літні табори для молодших дівчат, а також орієнтуватися, як на потенційних співробітників, на жінок або матерів середнього віку.

Стосовно залучення суспільства до обговорення гендерної проблематики у секторі безпеки та оборони, слід вказати на необхідність зваженого підходу, адже непоодинокі випадки створення негативного образу. Варто зазначити, що на ступінь бажання жінок працювати або служити у секторі безпеки та оборони суттєво впливає наявна інформація про характер такої роботи. Зокрема, у британському суспільстві 90-х років минулого століття була поширена думка, що британська телевізійна шпигунська драма «Привиди» відлякувала потенційних жінок-заявників від роботи у спецслужбах через велику кількість сцен насильства, включених у сценарій для більшого драматизму сюжету.

Наголосимо, що у доповіді «Жінки в розвідувальному співтоваристві Великобританії» також йшлося про те, що брак різноманітності може призвести у подальшому до «непідтверджених упереджень» при наймі робочої сили, що вплине на здатність агентств визначати загрози та приймати рішення щодо їх нейтралізації [5].

Цікаво, що колишня агент MI5 Енні Мейчон, коментуючи звіт зазначила, що наскільки їй відомо, в 1990-х роках MI5, безумовно, мала 50-відсотковий поділ за статтю, і, хоча більшість жінок обіймали канцелярські посади, було чимало жінок-офіцерів, які досягли успіху, зокрема за останні 20 років було дві жінки-глави MI5.

Дійсно, у британських секретних службах було декілька жінок, що займали високі керівні пости, включаючи двох очільниць MI5. Так, Стелла Рімінгтон була керівником MI5 з 1992 по 1996 рік, і першою жінкою, яка коли-небудь досягла найвищих посад. Еліза Маннінгем-Буллер також керувала MI5 протягом 2002–2007 років.

Крім того, Енні Мейчон наголосила, що їй було також цікаво «порівняти і зіставити той факт, що MI5 зараз входить у рейтинг Stonewall як один з 10 кращих роботодавців Великобританії, що надають робочі місця гомосексуалістам, адже всього 21 рік тому людям не дозволялося працювати у спецслужбах, якщо вони були геями» [5].

У звіті ISC «Різноманіття та інтеграція у британському розвідувальному співтоваристві», матеріали якого оприлюднені в 2018 році, йдеться про «кричущу відсутність» у складі MI5 і MI6 етнічних меншин та жінок на вищих керівних рівнях. Зазначається, що лише третина вищих державних службовців у MI5 є жінками, і ця цифра навіть нижча в інших агентствах.

У звіті ISC розглянуто чотири ключові захищені характеристики відповідно до закону про рівність 2010 року – гендер, расу, стать та інвалідність. У доповіді зазначається, що MI5 і MI6 з'явилися в списках 50 найкращих роботодавців для жінок, і ці два агентства, а також GCHQ і Міністерство внутрішніх справ включені до топ-100 категорій роботодавців групи прав ЛГБТ [2].

У звіті ISC також наголошується, що незважаючи на те, що «значний прогрес» у реалізації гендерної політики був досягнутий MI5, MI6, GCHQ та іншими службами, Комітет розвідки та безпеки виявив, що на вищому рівні розвідувальне співтовариство все ще не є гендерно збалансованим і не відображає повністю етнічний склад сучасної Великої Британії. Крім того, існує очевидна відсутність чорношкірих, азійських та етнічних меншин персоналу на вищих рівнях державної служби в усіх спецслужбах. «І хоча 31 % вищих державних службовців у MI5 це жінки, ця цифра є значно нижчою, а саме близько 25 %, в інших установах розвідувального співтовариства», наголошується у звіті [2].

Цікаво, що у доповіді запропоновано наставництво, а також «зворотне наставництво» як шляхи сприяння різноманітності. «Ми вважаємо, що обидва були б корисними. Зворотне наставництво було б хорошим способом для старших людей зрозуміти, що відчувають люди з недопредставлених груп», – сказав член комітету лорд Янврін [2].

Домінік Грив, голова ISC, представляючи звіт з різноманітності та інклюзивності спеціальних служб Великої Британії сказав: «На ринку праці, який відзначається все більшою конкурентоспроможністю, важливо, щоб британське розвідувальне співтовариство могло залучати і використовувати навички, талант і досвід усіх секторів нашого суспільства для захисту і пропагування наших цінностей та збереження нашої країни в безпеці» [2].

Джеремі Флемінг, директор GCHQ, вважає, що прагнення до різноманітності означає зміну сприйняття кар'єри в розвідувальній спільноті, щоб чоловіки і жінки з усіх прошарків суспільства могли реалізувати себе у світі інтелекту та безпеки. У своєму виступі він наголосив, що є важливим, щоб розвідувальне співтовариство відображало сучасну Великобританію з її різноманітною і всеохоплюючою робочою силою, адже різноманітність заохочує виклики, стимулює інновації та забезпечує краще прийняття рішень [2].

Стосовно Служби безпеки України, як одного із складових сектору безпеки і оборони нашої держави, варто зазначити, що вона реалізує у своїй діяльності стандарти європейської гендерної політики. Суттєвим елементом впровадження гендерної політики, зокрема, є призначення жінок у керівництві Департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки, Центру міжнародного співробітництва, Військово-медичного управління, а також Управління взаємодії із засобами масової інформації та громадськістю Служби безпеки України.

Зрозуміло, що у діяльності СБ України, як і будь-якої іншої спецслужби, основним напрямом є здійснення оперативно-розшукової діяльності її співробітниками. Саме серед оперативного складу вітчизняної спецслужби спостерігається значний гендерний дисбаланс. Варто зазначити, що ненормований робочий день, виконання оперативних завдань у вихідні дні є певним викликом для багатьох жінок. Як правило, на сьогоднішній день жінки-військовослужбовці, що обіймають посади оперативних співробітників, обирають одну з трьох моделей вибудовування службової кар'єри: встановлення акцентів саме на службовій діяльності, інколи нехтуючи особистим життям або власною родиною; реалізація службових кар'єрних амбіцій після досягнення дітьми певного віку, здебільшого повноліття; намагання поєднати активну службову діяльність із реалізацією себе в особистому житті, виконанням сімейних обов'язків тощо.

На нашу думку, більша кількість жінок у спецслужбах інших держав є, здебільшого, наслідком впровадження певних соціально-економічних передумов для такої роботи та, безумовно, створенням середовища для реалізації жінками своїх можливостей.

Як ми зазначали раніше, важливою передумовою для забезпечення національної безпеки держави, у тому числі її інформаційної складової, є створення можливостей для усіх громадян країни, зокрема й жінок, обіймати посади у сфері інформаційної безпеки.

Наголосимо, що за кордоном популяризація роботи в ІТ-індустрії здійснюється за багатьма напрямками – від проведення професійних конкурсів до оприлюднення виступів керівників спецслужб щодо активізації залучення до роботи у сфері кібербезпеки.

Так, голова МІБ сер Алекс Янгер зазначив, що премія «Women in IT Awards» визначає внесок жінок у розвиток ІТ-індустрії та їхньої ролі в удосконаленні діяльності секретної розвідувальної служби [4]. Разом з тим він наголосив, що гендерний дисбаланс став каменем спотикання для тих, хто зацікавлений у справедливому та ефективному суспільстві. Жінки, незважаючи на корпоративні зобов'язання щодо поліпшення гендерної різноманітності, продовжують втрачати свої позиції в галузі інформатики та інформаційних технологій.

Виступаючи на конференції CyberUK в Манчестері, директор з комунікацій Національного центру кібербезпеки Великобританії (*The National Cyber Security Centre, NCSC*) Нікола Хадсон сказав, що для створення більш безпечної цифрової Британії необхідно створити інноваційну, різноманітну і гнучку кібер-індустрію, до роботи в якій залучатиметься більш різноманітна робоча сила. Зазначимо, що Хадсон привітав кроки NCSC як організації, яка сповнена рішучості поглянути на різноманітність у найширшому сенсі та не лише створювати робочі місця для жінок, а й враховувати соціально-економічні фактори, регіональні та культурні відмінності, гендерні аспекти самоідентифікації сучасної британської спільноти [7].

Загалом дослідники зазначають, що жінки становлять лише 11 % робочої сили у сфері інформаційної безпеки, і цей відсоток залишається стабільним із 2013 року. Крім того, близько 85 % жінок стикалися з певним рівнем дискримінації на професійних конференціях з інформаційної безпеки, а більше половини зазнали домагань на цих заходах [6].

Цікаво, що на сьогоднішній день рівень освіти жінок у сфері інформатики та інженерії дає їм можливість скоротити розрив із чоловіками у забезпеченні інформаційної безпеки. Крім того, жінки вступають у галузь із більш високим рівнем освіти, ніж чоловіки, адже 51 % жінок мають ступінь магістра або вище із спеціалізацій кібербезпеки у порівнянні з 45 % їхніх колег-чоловіків [8].

Шляхами встановлення пропорційного залучення жінок та чоловіків до роботи у сфері інформаційної безпеки іноземними дослідниками (Джейн Франкленд) визначаються наступні [6]:

– здійснення найму на роботу більшої кількості жінок, адже згідно із дослідженнями, **різноманітні робочі групи працюють краще і дають кращі результати, а безпосередньо жінки привносять іншу, альтернативну точку зору у бачення забезпечення інформаційної безпеки;**

– залучення жінок до наставництва, адже **наставництво – це привабливий спосіб ознайомитися з інформаційною безпекою і зробити її цікавою для групи людей, які не є домінуючими за якоюсь ознакою, зокрема статтю, у певному середовищі;**

– підтримувати співробітництво жінок із структурами, що реалізують принципи гендерної рівності, зокрема, **Women's Society of Cyberjutsu (WSC), Women in Cyber Project, та Women in Cyber Security (WiCyS);**

– **заохочувати дівчат та жінок вивчати можливості інформаційної безпеки.**

Загалом, на нашу думку, необхідним є запровадження так званої моделі «дійсної рівності», тобто рівності можливостей, рівності в доступі до можливостей та рівноцінності результатів. Така модель має бути впроваджена в усіх сферах не лише національної економіки, а й у секторі безпеки та оборони держави. Саме залучення професіоналів, як жінок, так і чоловіків, надасть більший спектр можливостей для реалізації поставлених завдань.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що впровадження гендерних аспектів у діяльність складових сектору безпеки і оборони України відбувається, у тому числі шляхом забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Гендерна політика, заснована на застосуванні ідеї про різноманіття, позитивно впливає на оптимізацію роботи та збільшення її ефективності.

Зазначимо, що саме західні спецслужби акцентують увагу на тому, що адекватною відповіддю на сучасні загрози національній безпеці світових держав та елементом задоволення динамічних потреб міжнародних сил безпеки є врахування гендерної різноманітності.

Використовуючи збільшення інтересу жінок до сучасних технологій та залучаючи молодих дівчат через освітні програми до подальшої роботи у секторі безпеки, досить реальним було б скорочення дефіциту робочої сили, зокрема, у сфері забезпечення інформаційної безпеки.

Вкрай важливо, щоб індустрія інформаційної безпеки передбачала довгострокові тенденції у процесі прийому на роботу, з тим, щоб отримати вигоду з переваг, які можуть у подальшому надати жінки, адже занадто часто кібербезпека сприймається як суто «чоловічий світ», і молоді жінки потребують додаткової інформації щодо наявності освітніх програм і можливостей розвитку професійної кар'єри, в якій поки домінують чоловіки.

Зазначимо, що перспективними напрямками реалізації гендерної політики будуть розробка Стратегії гендерної рівності у секторі безпеки і оборони України, а також проведення моніторингу дотримання принципів гендерної рівності у всіх складових сектору безпеки і оборони. Крім того, важливим є державна підтримка та залучення громадського сектору до інформування суспільства про можливість самореалізації жінок у війсьній сфері.

Список використаних джерел

1. MI 6 chief on why gender diversity is a matter of national urgency [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.growthbusiness.co.uk/mi-6-chief-gender-diversity-matter-national-urgency-2549476/>. – Заголовок з екрану.

2. Sengupta K. MI5 and MI6 have 'glaring lack' of ethnic minority and female staff at senior levels, report reveals [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/mi5-ethnic-minority-mi6-female-staff-senior-roles-security-services-bame-gchq-a8452431.html>. – Заголовок з екрану.

3. MI5 named as a leader in gender equality [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.mi5.gov.uk/news/mi5-named-as-a-leader-in-gender-equality>. – Заголовок з екрану.

4. Martin Alexander J. N real life, Q is a woman! Head of MI6 calls for more female techies at SIS [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://www.theregister.co.uk/2017/01/26/in_real_life_q_is_a_woman_head_of_mi6_calls_for_more_lady_techies_at_sis/. – Заголовок з екрану.

5. 'Gender Equality Is Going Backwards': Why Britain Needs More Female Spies [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://news.vice.com/en_us/article/8x7zq5/gender-equality-is-going-backwards-why-britain-needs-more-female-spies. – Заголовок з екрану.

6. [Francen E. Gender Inequality in Information Security](https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.infosecurity-magazine.com/opinions/gender-inequality-security/>. – Заголовок з екрану.

7. [Raywood D.](#) #CyberUK: NCSC Says Diversity Will Aid a Safer Britain [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [https:// www.infosecurity-magazine.com/news/ cyberuk-ncsc-diversity-aids-safer/](https://www.infosecurity-magazine.com/news/cyberuk-ncsc-diversity-aids-safer/). – Заголовок з екрану.

8. [Cobb Johnson M.](#) We Must Attract Women into Cybersecurity to Close the Skills Gap #IWD2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.infosecurity-magazine.com/blogs/women-close-skills-gap/>. – Заголовок з екрану.

9. [Raywood D.](#) #Infosec18: A Diverse Team with Opportunities will Benefit a Company's Security [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.infosecurity-magazine.com/news/infosec18-diverse-team-benefit/>. – Заголовок з екрану.

10. Gender and Cybersecurity: creating a more inclusive digital world [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.thegfce.com/initiatives/g/gender-and-cybersecurity>. – Заголовок з екрану.

11. **Number of Federal Bureau of Investigation employees in 2017, by role and gender** [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.statista.com/statistics/745497/number-of-fbi-employees-by-gender/>.

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные аспекты службы и работы женщин в составляющих сектора безопасности и обороны. Автором приводится опыт внедрения гендерного равенства в деятельность специальных служб иностранных государств и информирование общества о результатах такой положительной практики. Также отмечается необходимость привлечения большего количества женщин к работе в сфере обеспечения информационной безопасности.

Ключевые слова: сектор безопасности и обороны, спецслужбы, гендерная политика, равные права и возможности, информационная безопасность.

Abstract. The article discusses the certain aspects of the women's service and work in the units of the security and defense sector. The author cites the experience of introducing gender equality into the work of special services of foreign countries and informing the public about the results of such good practices. It also notes the need to attract more women to work in the field of information security.

Key words: security and defense sector, special services, gender policy, equal rights and opportunities, information security.