

УДК 343.6+349

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.3.26>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ В ОРГАНАХ СЕКТОРУ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ

Перунова О.,
заступник начальника
Управління моніторингу дотримання прав людини МВС України,
доктор філософії в галузі права.
ORCID: 0000-0003-3507-5144
e-mail: perunova.os@gmail.com

Перунова О. Забезпечення гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони.

Гендерна нерівність на робочому місці залишається актуальною проблемою у багатьох галузях, і сектор безпеки та оборони не є винятком. Сектор безпеки і оборони – це система органів державної влади, Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, правоохоронних та розвідувальних органів, державних органів спеціального призначення з правоохоронними функціями, сил цивільного захисту, оборонно-промислового комплексу України, який історично домінувався чоловіками, що створювало унікальні виклики для жінок, які мали бажання проходити службу в цих органах. Дослідження свідчать про те, що проблеми гендерної нерівності проявляються у різних формах, включаючи дискримінацію за ознакою статі, сексуальні домагання та обмежені можливості для кар'єрного зростання. Врахування психологічних та організаційних засад, що впливають на взаємодію чоловіків і жінок у професійному середовищі, сприяє підвищенню професійної етики, зменшенню конфліктів, покращенню морально-психологічного клімату та загалом підвищенню ефективності роботи в органах сектору безпеки і оборони. Метою статті є розкриття основних аспектів гендерно обумовлених службових відносин, висвітлити їх значення та необхідність врахування для досягнення гармонійного та продуктивного функціонування органів сектору безпеки і оборони. Основними завданнями дослідження стало виявлення проблем, які стоять перед статевою рівністю у цій галузі, а також обґрунтування шляхів їх вирішення та визначення перспектив розвитку. Під час дослідження використовувались емпіричні методи, метод порівняння та аналізу.

В результаті було виявлено, що проблеми гендерної нерівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони включають низьку представленість жінок на керівних посадах, дискримінацію за ознакою статі та недостатню увагу до проблем, які стосуються жінок, які працюють в таких органах. Практичне значення дослідження полягає в розробці рекомендацій для державних та приватних організацій щодо впровадження ефективних політик і практик, спрямованих на зменшення гендерної нерівності та покращення робочого середовища. Теоретичне значення полягає у поглибленні наукового розуміння механізмів дискримінації за ознакою статі та наслідків гендерно обумовленого насильства в специфічному контексті сектору безпеки та оборони.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація, органи безпеки, сексуальні домагання, органи безпеки і оборони.

Perunova O. Ensuring gender equality in the workplace in the security and defense sector.

Gender inequality in the workplace remains a pressing issue in many industries, and the security and defense sector is no exception. The security and defense sector encompasses a system of state authorities, the Armed Forces of Ukraine, other military formations established in accordance with Ukrainian law, law enforcement and intelligence agencies, state bodies with law enforcement functions, civil protection forces, and the defense-industrial complex of Ukraine, which has historically been male-dominated, creating unique challenges for women seeking to serve in these bodies. Research indicates that gender inequality manifests in various forms, including gender-based discrimination, sexual harassment, and

limited career advancement opportunities. Considering the psychological and organizational foundations that affect the interaction between men and women in a professional environment contributes to the enhancement of professional ethics, reduction of conflicts, improvement of the moral and psychological climate, and overall increase in the efficiency of work in the security and defense sector. The aim of the article is to reveal the main aspects of gender-based service relations, highlight their significance, and emphasize the need for consideration to achieve harmonious and productive functioning of the security and defense sector. The main objectives of the research were to identify the problems faced by gender equality in this field, to justify solutions, and to outline development prospects. The study employed empirical methods, comparison, and analysis. Results: it was found that gender inequality issues in the workplace within the security and defense sector include the low representation of women in leadership positions, gender-based discrimination, and insufficient attention to issues affecting women working in these bodies. The practical significance of the study lies in developing recommendations for public and private organizations to implement effective policies and practices aimed at reducing gender inequality and improving the work environment. The theoretical significance lies in deepening the scientific understanding of gender discrimination mechanisms and the consequences of gender-based violence in the specific context of the security and defense sector.

Key words: gender equality, discrimination, security agencies, sexual harassment, security and defense agencies.

Постановка проблеми. Гендерна рівність на робочому місці є ключовою складовою сучасного соціального прогресу і демократичного розвитку. У контексті органів сектору безпеки і оборони, де традиційно було виявлено значну диспропорцію між чоловіками та жінками, питання гендерної рівності стає особливо важливим. Необхідно зробити кроки для забезпечення рівних можливостей, доступу та участі жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони, особливо під час прийняття рішень.

Метою даної статті є аналіз питання забезпечення гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони. Основними завданнями дослідження є виявлення проблем, які стоять перед гендерною рівністю у цій галузі, а також обґрунтування шляхів їх вирішення та визначення перспектив розвитку.

Для досягнення поставленої мети використовувалися наступні **методи** дослідження:

1. Аналіз наукової літератури та законодавства щодо гендерної рівності в органах сектору безпеки і оборони.
2. Емпіричні методи, такі як анкетування працівників органів сектору безпеки і оборони щодо їхнього сприйняття питань гендерної рівності на робочому місці.
3. Порівняльний аналіз досвіду інших країн у вирішенні проблем гендерної рівності у сфері безпеки і оборони.

Результати. На основі проведеного дослідження було виявлено, що проблеми гендерної нерівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони включають низьку представленість жінок на керівних посадах, дискримінацію за ознакою статі та недостатню увагу до проблем, які стосуються жінок, які працюють в таких органах.

Вклад основного матеріалу. Передові країни вже вживають заходів для забезпечення гендерної рівності у сфері безпеки і оборони. Це включає створення політики, що сприяє рівному представництву, розвиток програм наставництва та підтримки кар'єрного зростання для жінок, а також впровадження сексуального та гендерного навчання для всіх працівників.

Стан опрацювання проблематики. О.О. Дичко, А.А. Лозко, О.Ю. Карлов зазначають, що гендерна рівність у секторі безпеки та оборони є досить важливою, адже сприяє справедливості та рівності прав громадян, підвищує ефективність та успішний розвиток цієї сфери, створює актуальні підходи та інноваційні рішення для вирішення сьогоденних проблем. Вчені слушно зауважують, що основою забезпечення рівних можливостей для осіб обох статей у секторі безпеки та оборони є теоретичні та правові засади, що базуються на ряді теоретичних концепцій, міжнародних нормативних актів, а також на внутрішній законодавчій базі України. Вони виокремлюють гендерну теорію, як ключову теоретичну концепцію, відповідно до якої гендерна ідентичність формується під впливом соціальних та культурних факторів, а не лише біологічних відмінностей між статями. Ця теорія фокусує важливість розуміння гендерних ролей та стереотипів у суспільстві і визнає, що їх переосмислення сприяє створенню більш рівних можливостей для всіх [1, с. 77].

Досліджуючи питання розвитку гендерної рівності у Збройних силах України С. Ганаба робить висновок, що воно може відбуватись двома шляхами. Перший полягає у тому, що жінки адаптуються до вже існуючих маскулінних норм і порядків. Натомість, суть другого у тому, що жінки своєю присутністю змінюють характер та організацію Збройних сил України, роблячи їх гендерно нейтральними. Варто підтримати пропозицію вченої, що оптимальним варто вважати другий шлях. Оскільки, жінки не гірше за чоловіків виконують свої обов'язки і сприяють зміцненню дисциплінарних та етичних норм у військовій службі. Змішані підрозділи, як стверджують фахівці з гендерних питань, більш схильні до емпатії та врахування національних, культурних, релігійних та інших особливостей країн, де проводяться військові операції [2, с. 27].

На нашу думку, дотримання гендерної рівності у секторі безпеки є надзвичайно важливою в сучасних умовах. Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у військовій службі не тільки сприяє справедливості та дотриманню основних прав людини, але й підвищує оперативну ефективність та адаптивність у секторі безпеки і оборони в цілому. Гендерна різноманітність у військових підрозділах приносить різні перспективи та підходи до вирішення проблем, що є ключовим фактором для інновацій та успішного виконання складних завдань. Крім того, змішані підрозділи демонструють більшу чутливість до культурних, соціальних та релігійних аспектів у місцях проведення операцій, що сприяє більшій довірі та співпраці з місцевим населенням. Враховуючи зростаючі глобальні виклики та необхідність відповідати міжнародним стандартам, впровадження гендерної рівності у секторі безпеки і оборони є не лише питанням етики, але й стратегічною необхідністю для забезпечення національної безпеки та ефективності військових операцій.

Разом з тим, впровадження гендерної політики в діяльність інших органів сектору безпеки та оборони є важливим кроком для забезпечення рівних прав та можливостей для всіх працівників, а також для підвищення ефективності та інклюзивності цього сектору. Однак цей процес стикається з численними викликами, які ускладнюють його реалізацію. Врахування гендерних аспектів є ключовим для створення справедливого та рівноправного робочого середовища, що сприятиме більшій залученості та мотивації всіх працівників, а також відповідатиме сучасним міжнародним стандартам та зобов'язанням України. У цьому контексті важливо розглянути основні складнощі, з якими доводиться стикатися під час впровадження гендерної політики в органах сектору безпеки та оборони, щоб визначити шляхи їх подолання та досягнення поставлених цілей.

Так, наприклад, при впровадженні гендерної політики в діяльність органів системи Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС) як складової сектору безпеки, визначають наступні складнощі:

1. Недостатня кількість спеціалістів з питань гендерної рівності;
2. Недосконалість інституційного механізму реалізації гендерної політики, що уповільнює ефективну координацію та системну впровадження політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
3. Низький рівень фінансування;
4. Гендерні стереотипи та дискримінація;
5. Потреба в постійному вдосконаленні національного законодавства відповідно до сучасного розвитку гендерної політики в рамках європейської інтеграції;
6. Відсутність інтегрованого уніфікованого підходу до системної та належної підготовки тренінгів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, сексуальним домаганням, застосування позитивних дій та інших питань забезпечення гендерної рівності та розвитку гендерної компетентності працівників органів системи;
7. Низький рівень реального забезпечення поєднання жінками і чоловіками сімейних та професійних обов'язків [3, с. 14].

Вказаний перелік не є вичерпним, тому заходи впровадження гендерної політики у роботу органів державної влади в цілому повинні мати комплексний характер. На робочому місці у секторі безпеки і оборони також важливо забезпечити захисту прав жінок, запобігти будь-якій формі дискримінації та насильства, а також створити сприятливу атмосферу для розвитку професійних навичок та кар'єрного зростання.

Важливою частиною забезпечення гендерної рівності є інтеграція гендерної перспективи у всі напрямки діяльності сектору безпеки і оборони. Це включає аналіз впливу прийнятих нормативно-правових актів та управлінських рішень на чоловіків та жінок, а також врахування їхніх потреб та інтересів у розробці стратегій і політик.

Забезпечення гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки і оборони – це не лише моральна необхідність, а й стратегічний крок для підвищення ефективності та результативності їхньої діяльності. Для досягнення цієї мети необхідна системна підтримка з боку Уряду, цілеспрямовані програми та стратегічне керівництво, спрямоване на створення справедливого та рівного робочого середовища для всіх.

Однією з основних форм гендерної нерівності є дискримінація, яка часто проявляється через присутність та усталеність гендерних стереотипів. Жінки у секторі безпеки та оборони часто стикаються з упередженнями, що їхня роль менш важлива або, що вони менш здатні виконувати завдання, пов'язані з фізичною силою або високим рівнем стресу та відповідальності. Такі стереотипи можуть призводити до того, що жінок не сприймають серйозно, їхні професійні досягнення знецінюються, а можливості для просування по службі обмежуються [4, с. 35].

Іншою серйозною проблемою є сексуальні домагання та інші форми небажаної поведінки. За даними проведених нами досліджень, значна частина працівників сектору безпеки та оборони стикалася з коментарями із сексуальним підтекстом, фізичними контактами та іншими формами небажаної уваги. Наприклад, коментарі з сексуальним підтекстом становили 12,8% усіх повідомлень про небажану поведінку, а фізичний контакт – 10,6%. Жінки і чоловіки однаково часто ставали мішенню надмірної уваги – 9%. Крім того, 4% респондентів зазначили, що отримували небажані пропозиції з умовою підвищення на посаді або отримання інших привілеїв [5, с. 113].

Ми дослідили фактичний досвід поліцейських, їхнє ставлення до гендерно обумовленого насильства, а також проаналізували наслідки цього насильства не лише для постраждалих, але й для свідків цих дій. Переважна більшість респондентів 69,2% працюють в Національній поліції, 14,6% – працюють у відповідних закладах освіти, що належать до сфери управління МВС, 13,8% навчаються у відповідних закладах освіти (курсанти), 2,1% працюють в апараті Міністерства внутрішніх справ України. Було зібрано інформацію про насильницькі дії та інші форми небажаної поведінки на робочому місці. Значну частку відповідей становили коментарі із сексуальним підтекстом – 12,7%. Основними показниками поширеності та характеру небажаної сексуальної поведінки, з якою стикаються поліцейські на робочому місці, стали коментарі з сексуальним підтекстом – 12,8% та фізичний контакт – 10,6%. Жінки та чоловіки однаково часто ставали мішенню надмірної уваги – 9% (Рис. 1) [5, с. 108].

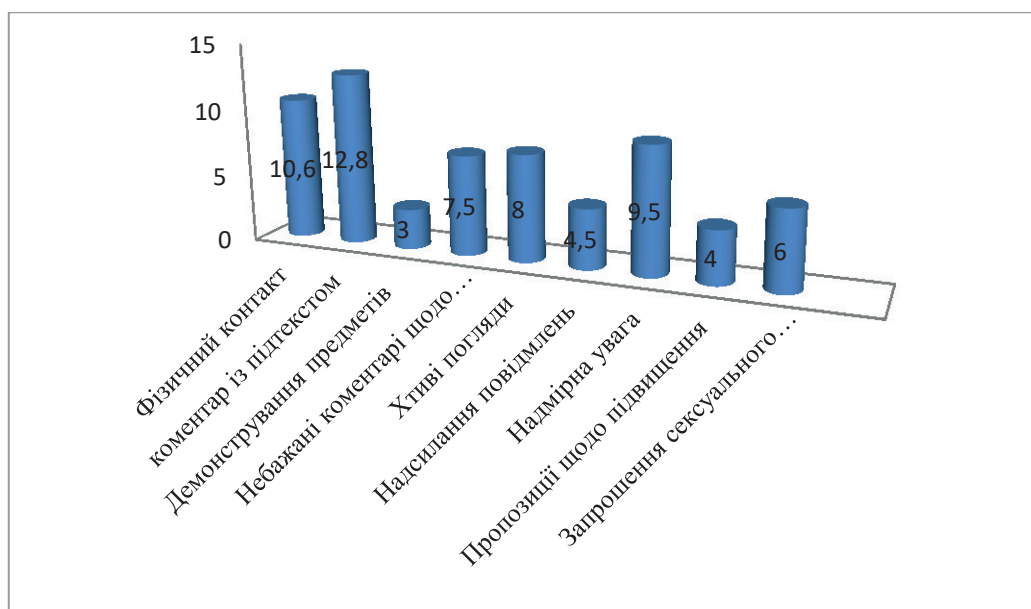


Рис. 1 (розроблено автором)

Окремі респонденти зазначили, що психічне насильство проявлялося у вигляді хтивих поглядів – 8%, небажаної уваги та коментарів щодо одягу – 7,5%. Майже кожен десятий опитуваний зазнав надмірної уваги, а кожен п'ятнадцятий отримував запрошення сексуального характеру. Більше того, 4% респондентів зазначили, що отримували небажані пропозиції з умовою підвищення на посаді або отримання інших привілеїв.

щення на посаді, зменшення навантаження, отримання премії, можливості участі у заходах та закордонних відрядженнях [5, с. 114].

Варто зазначити, що насильство та дискримінація впливають не тільки на постраждалу особу, але й на свідків цих дій. Працівники, які спостерігають за гендерно обумовленим насильством або дискримінацією, також можуть відчувати психологічний стрес, зниження мотивації та впевненості у безпеці в робочому середовищі. Дослідження показали, що наслідки насильства за ознакою статі є значними не лише для безпосередніх постраждалих, але й для їхніх колег, що негативно впливає на загальну атмосферу в колективі.

Гендерна нерівність також проявляється у вигляді бар'єрів для кар'єрного зростання жінок у секторі безпеки та оборони. Жінки часто стикаються з перешкодами на шляху призначення на керівні посади через відсутність підтримки, наставництва та можливостей для професійного розвитку. Багато жінок зазначають, що їм важче отримати підвищення або призначення на відповідальні посади через упередження та стереотипи щодо їхніх професійних здібностей.

У 2022 році розпорядженням Кабінетом Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р було схвалено Державну стратегію 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 – Стратегія). Схвалення вказаної Стратегії на період до 2030 року зумовлено необхідністю реалізації єдиної державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя та вдосконалення механізмів її впровадження. Метою її застосування є об'єднання суспільства навколо цінностей прав і свобод людини, заснованих на принципах рівності та недискримінації для всіх жінок і чоловіків, хлопців та дівчат. Вона спрямована на консолідацію зусиль центральних і місцевих органів влади, міжнародних організацій, соціальних партнерів, громадських об'єднань, представників громадянського суспільства, різних установ і організацій, а також приватного сектору для виконання міжнародних та національних зобов'язань щодо забезпечення гендерної рівності, що сприятиме сталому розвитку держави у всіх сферах [6].

Для подолання гендерної нерівності необхідно здійснення комплексних заходів, які повинні включати як зміни на рівні політик (національному рівні), так і практичні кроки на рівні організацій (регіональний рівень). Це можуть бути програми наставництва, спеціальні тренінги з гендерної рівності, впровадження чітких механізмів для повідомлення про випадки насильства та дискримінації, а також підтримка та захист постраждалих осіб. Важливо також підвищувати обізнаність про гендерні питання серед усіх працівників та створювати середовище, де поважаються права кожного незалежно від статі.

Наприклад, у період з 14 по 17 листопада 2023 року онлайн тренінги з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням пройшли 120 працівників структурних підрозділів апарату МВС, 100 працівників Національної поліції України, 70 працівників Адміністрації Державної прикордонної служби України та Національної гвардії України, 60 працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій та Державної міграційної служби України. Упродовж 21-22 листопада 2023 року офлайн тренінги пройшли по 21 працівнику від структурних підрозділів апарату МВС та Національної поліції України. Упродовж 27–28 листопада 2023 року офлайн тренінги пройшли 27 працівників Адміністрації Державної прикордонної служби України та 21 працівник Національної гвардії України. Загалом тренінги пройшло 440 працівників органів системи МВС, кожен з яких отримав відповідний сертифікат про проходження навчання.

Аналіз досвіду зарубіжних країн у вирішенні проблем гендерної нерівності у сфері безпеки і оборони є надзвичайно важливим для розробки ефективних стратегій та політик в цій галузі. Деякі країни вже досягли значних успіхів у цьому напрямі.

Наприклад, у Швеції і Норвегії військові формування вже давно впроваджують активні заходи з просування гендерної рівності. Ці країни активно працюють над забезпеченням рівних можливостей для чоловіків і жінок у військовій службі, включаючи запровадження квот для жінок, розвиток програм підтримки сімейного життя, та інші заходи для створення сприятливого середовища для роботи жінок у військових формуваннях [7].

Канада також є прикладом країни, яка активно впроваджує стратегії гендерної рівності у оборонному секторі. Вона враховує гендерні аспекти при формуванні політики безпеки та оборони, забезпечуючи широкі можливості для жінок у всіх сферах військової служби, включаючи активну участь у бойових операціях [8].

Такий досвід зарубіжних країн може бути показовим для України та інших країн, які прагнуть покращити ситуацію з гендерною рівністю у сфері безпеки і оборони. Розуміння та використання цих стратегій може сприяти досягненню більшої ефективності в цій галузі.

Висновки. Питання дотримання гендерної рівності на робочому місці в органах сектору безпеки та оборони є серйозною проблемою, яка потребує уваги та дій. Усунення цієї нерівності потребує колективних зусиль на всіх рівнях – від державної політики до конкретних заходів у кожній організації. Тільки таким чином можна забезпечити справедливе та безпечне робоче середовище для всіх працівників, незалежно від їхньої статі.

Психологічні та організаційні засади гендерно обумовлених службових відносин у правоохоронних та інших органах сектору безпеки базуються на врахуванні різниць у сприйнятті та комунікації між чоловіками та жінками. Ці принципи сприяють створенню сприятливого середовища для рівноправної участі обох статей у поліцейській роботі, включаючи підтримку гендерної рівності, адаптацію робочих процесів до потреб різних груп співробітників та запобігання стереотипам й дискримінації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дичко О.О., Лозко А.А., Карлов О.Ю. Теоретичні та правові засади забезпечення рівності в секторі безпеки та оборони. *Наука і техніка*. № 12(26). 2023. С. 73–83.
2. Ганаба С. Жінки у збройних силах України: можливості інтеграції. Правові гарантії гендерної рівності в секторі безпеки і оборони України: збірник тез доповідей учасників круглого столу (17 червня 2021 року) / упор. І.М. Євхутич. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 168 с.
3. Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади [Текст]: лекція. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.
4. Біла-Тюріна Ю. Міжнародно-правовий аспект дотримання прав людини в умовах воєнних дій. Права людини та гендерна рівність під час воєнних дій на території України: збірник тез доповідей учасників наукового форуму (17 червня 2022 року) / упор. Ірина Євхутич. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 33–37.
5. Перунова О.С. Юридико-психологічні засади профілактики гендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України: дис. ...д-ра філос.: 081 «Право» (08 – Право) / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2021. 255 с.
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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>.
7. Anders Ahlbäck, Fia Sundevall, Johanna Hjertquist. A Nordic model of gender and military work? Labour demand, gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Scandinavian Economic History Review*. V 72. 2024. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03585522.2022.2142661>.
8. Veterans Affairs Canada Implementation Plan for Canada's National Action Plan on Women, Peace and Security – 2023 to 2029. Government of Canada. 2024. URL: <https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/women-peace-security-femmes-paix-securite/2023-2029-implementation-plans-mise-ceuvre-veteran.aspx?lang=eng>.