

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет історії, політології та міжнародних відносин
Кафедра політології та державного управління**

Гендерний вимір безпекової політики країн НАТО

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Виконала:

студентка 4 курсу, 407 групи

Шкутенко Анастасія Віталіївна

Керівниця:

кандидатка історичних наук,

доцентка Стрельчук Н.В.

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від _____ 2026 р.

Зав. кафедрою _____ проф. Круглашов А.М.

Чернівці – 2026

Анотація

У статті досліджено особливості формування та еволюції гендерного виміру безпекової політики Організації Північноатлантичного договору (НАТО). Проаналізовано ключові етапи інтеграції гендерної рівності у військові та цивільні структури Альянсу. Особливу увагу приділено механізмам реалізації міжнародного порядку денного «Жінки, мир, безпека» (WPS) та оновлених стратегічних документів НАТО. Визначено, як врахування гендерних аспектів і залучення жінок до процесів прийняття рішень підвищує оперативну ефективність оборонних структур, стійкість суспільств та спроможність реагувати на сучасні безпекові виклики. Окреслено значення впровадження стандартів НАТО з гендерної рівності для реформування сектору безпеки і оборони держав-членів та країн-партнерів, включаючи досвід України

Ключові слова: НАТО, гендер, безпекова політика, сектор безпеки і оборони, Україна

Abstract

The article explores the peculiarities of the formation and evolution of the gender dimension within the security policy of the North Atlantic Treaty Organization (NATO). It analyzes the key stages of integrating gender equality into the Alliance's military and civilian structures. Particular attention is paid to the mechanisms for implementing the international "Women, Peace and Security" (WPS) agenda and NATO's updated strategic documents. The study determines how incorporating gender perspectives and increasing women's involvement in decision-making processes enhances the operational effectiveness of defense structures, societal resilience, and the capacity to respond to modern security challenges. Furthermore, the article outlines the significance of implementing NATO gender equality standards for reforming the security and defense sector of member states and partner countries, including the experience of Ukraine.

Keywords: NATO, gender, security policy, security and defense sector, Ukraine.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А. Шкутенко

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ БЕЗПЕКОВОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН НАТО.....	7
1.1. Формування гендерного підходу до досліджень міжнародної безпеки.	7
1.2. Джерельна база та методи дослідження гендерної політики НАТО....	14
РОЗДІЛ ІІ. ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ КРАЇН НАТО: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ.....	20
2.1. Скандинавська модель та досвід країн Балтії у впровадженні гендерних стандартів у секторі безпеки.....	20
2.2. Гендерна політика НАТО як зразок: військова реклама, публічна комунікація та образ жінки-військової.....	25
РОЗДІЛ ІІІ. АДАПТАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ СТАНДАРТІВ НАТО У СЕКТОР БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ.....	30
3.1. Трансформація сектору безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО.....	30
3.2. Український контекст: зміна ставлення до жінок у секторі безпеки та сучасні проблеми.....	35
ВИСНОВКИ.....	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	55

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах трансформації міжнародної системи безпеки, зростання кількості збройних конфліктів та посилення ролі гуманітарного виміру безпеки особливої актуальності набуває дослідження гендерного компоненту безпекової політики. Традиційне розуміння безпеки, що ґрунтувалося переважно на військово-політичних аспектах, поступово доповнюється підходами, орієнтованими на людську безпеку, права людини та інклюзивність. У цьому контексті гендерна рівність розглядається не лише як соціальна цінність, але й як важливий чинник ефективності безпекової політики.

Організація Північноатлантичного договору (НАТО) виступає одним із ключових суб'єктів, що інтегрує гендерний підхід у свою діяльність. У рамках реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека», започаткованого Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325, НАТО розробило низку стратегій, політик і механізмів, спрямованих на забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у секторі безпеки та оборони, а також на запобігання гендерно зумовленому насильству.

Особливої актуальності дана тема набуває для України, яка в умовах збройної агресії та активної євроатлантичної інтеграції здійснює реформування сектору безпеки та оборони відповідно до стандартів НАТО. Від початку 2000-х років, зокрема після активізації співпраці з НАТО та імплементації міжнародних зобов'язань у сфері гендерної рівності, відбуваються суттєві зміни у законодавстві та практиці забезпечення рівних прав жінок і чоловіків у секторі безпеки. Водночас, попри значний прогрес, залишаються проблеми, пов'язані з доступом жінок до військової освіти, їх представництвом на керівних посадах, наявністю дискримінаційних практик та вразливістю до порушень прав.

Об'єкт дослідження – безпекова політика держав-членів НАТО.

Предмет дослідження – гендерний вимір безпекової політики НАТО, механізми його реалізації та особливості імплементації.

Мета дослідження: аналіз гендерного виміру безпекової політики НАТО, механізмів його реалізації в країнах-членах Альянсу та адаптації відповідних стандартів у секторі безпеки та оборони України.

Відповідно до теми та мети дослідження визначено наступні **завдання**:

- охарактеризувати нормативно-правову та інституційну базу гендерної політики НАТО;
- здійснити порівняльний аналіз впровадження гендерних стандартів у секторі безпеки скандинавських країн і країн Балтії;
- дослідити особливості трансформації сектору безпеки та оборони України відповідно до гендерних стандартів НАТО;
- визначити сучасні проблеми та виклики забезпечення гендерної рівності в безпековій сфері України.

Наукова розробленість теми. Проблематика гендерного виміру безпеки є міждисциплінарною та досліджується в межах політології, міжнародних відносин, права та гендерних студій. Умовно наукові дослідження можна поділити на кілька груп: Теоретико-методологічні дослідження безпеки та гендеру, серед яких праці, присвячені трансформації концепції безпеки та формуванню гендерного підходу (В. Суковата, В. Кравець, Т. Говорун). Дослідження міжнародно-правових стандартів гендерної рівності, зокрема роботи, що аналізують діяльність ООН, Ради Європи та інших міжнародних організацій (Н. Камінська, Н. Романова). Праці, присвячені гендерній політиці НАТО та сектору безпеки, у яких розглядаються механізми реалізації Резолюції 1325 та інтеграції гендерного підходу (Н. Романова, В. Затхій, Н. Стрельчук). Дослідження національного рівня, що аналізують імплементацію гендерної політики в Україні, зокрема в секторі безпеки та оборони (Н. Баласинович, Н. Буковинська, Л. Наливайко). Водночас, попри значну кількість досліджень, питання комплексного

порівняльного аналізу гендерної політики НАТО та її практичної імплементації в Україні з урахуванням сучасних безпекових викликів потребує подальшого наукового осмислення.

Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових та спеціальних методів: аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних підходів до розуміння безпеки та гендеру; порівняльний метод – для зіставлення практик реалізації гендерної політики в Україні, скандинавських країнах і країнах Балтії; формально-юридичний метод – для аналізу нормативно-правових актів; контент-аналіз – для дослідження військової реклами та публічних комунікацій; статистичний метод – для аналізу даних щодо участі жінок у секторі безпеки. У межах дослідження проведено аналіз наукових праць, стратегічних документів НАТО, резолюцій Ради Безпеки ООН, а також національного законодавства України та країн-членів Альянсу.

Під час аналізу масиву текстових даних у дослідженні використовувався генеративний ШІ ChatGPT-4. Також застосовувалися інструменти Gemini виключно для стилістичного редагування та виправлення граматичних помилок в перекладах англomовних джерел до дослідження.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання: у процесі вдосконалення державної політики України у сфері гендерної рівності в секторі безпеки та оборони; при розробці нормативно-правових актів, що регулюють проходження військової служби жінками; у навчальному процесі при викладанні дисциплін з міжнародних відносин, безпеки та гендерних студій; у діяльності органів державної влади та сектору безпеки для впровадження стандартів НАТО.

Структура роботи. Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять підрозділи, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дослідження становить – 56 сторінок, з них основного тексту – 46 сторінок.

РОЗДІЛ I.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ БЕЗПЕКОВОЇ ПОЛІТИКИ КРАЇН НАТО

1.1. Формування гендерного підходу до досліджень міжнародної безпеки

Трансформація парадигми міжнародної безпеки на межі XX та XXI століть зумовила критичний перегляд класичних теорій, які тривалий час базувалися на принципах політичного реалізму та державоцентризму. Традиційне розуміння безпеки, зосереджене на військовій силі, суверенитеті та балансі інтересів великих держав, дедалі частіше виявляє свою обмеженість у поясненні природи сучасних гібридних загроз, етнічних конфліктів та гуманітарних криз. У цьому контексті формування гендерного підходу стало не лише відповіддю на інтелектуальний запит феміністичної теорії, а й об'єктивною необхідністю для глибшого аналізу архітектури глобальної безпеки.

Гендерний підхід у дослідженнях безпеки базується на деконструкції «гендерної нейтральності» класичних безпекових студій. Він виходить із тези, що міжнародна політика та війна не є соціально вакуумними процесами; вони глибоко вкорінені у гендерні ієрархії та уявлення про маскуліність і фемінність. Процес інституціоналізації цього підходу пройшов шлях від критичних дискусій у межах академічних кіл до практичного впровадження на рівні стратегічних документів міжнародних організацій, зокрема через Резолюцію Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [16].

Формування гендерного підходу до досліджень міжнародної безпеки є складним еволюційним процесом, що відображає перехід від вузького військово-політичного розуміння безпеки до всеосяжної людиноцентричної моделі. Основою цього процесу стало визнання того, що традиційні безпекові студії, тривалий час ігноруючи статево-рольовий аспект, не могли повноцінно пояснити динаміку сучасних конфліктів та механізми їхнього врегулювання.

Витоки цього підходу закладені ще у фундаментальних міжнародно-правових актах, як-от Загальна декларація прав людини 1948 року, що проголосила рівність прав незалежно від статі, заклавши онтологічну основу для подальшого праворозуміння та правового буття особистості [4]. У межах наукового дискурсу формування гендерної лінзи безпеки пов'язане з деконструкцією патріархальних ієрархій, де безпека держави традиційно асоціювалася з маскулінною силою, а приватна сфера та потреби жінок залишалися поза увагою дослідників [10, с. 88].

Сучасна архітектура міжнародної безпеки неможлива без урахування концепції сталого розвитку, де досягнення гендерної рівності визначено як одну з глобальних цілей, що безпосередньо впливає на стабільність світопорядку [9, с. 322]. Важливим етапом стало формування нормативної бази на рівні ООН, зокрема впровадження політики, яка б враховувала специфічний вплив збройних конфліктів на жінок та чоловіків [8, с. 128]. Це знайшло своє відображення у діяльності НАТО, де інтеграція гендерних аспектів у планування та проведення операцій стала частиною стратегічної культури, спрямованої на підвищення оперативної ефективності військ [5]. Гендерний підхід дозволяє по-новому глянути на сектор оборони, де присутність жінок у війську розглядається не лише як питання прав людини, а як засіб гуманізації безпекового середовища та розширення можливостей для врегулювання криз [6, с. 14].

В Україні формування гендерного підходу до безпеки активізувалося у зв'язку з необхідністю адаптації національного законодавства до міжнародних стандартів, що вимагає розроблення відповідних інструкцій та методологій інтеграції гендерних принципів у нормативно-правові акти [32, с. 195]. Особливого значення це набуло в умовах воєнного стану, коли захист прав військовослужбовців та протидія гендерно зумовленому насильству стали пріоритетними завданнями державної політики [1, с. 285;]. Конституційні засади рівності в Україні створюють юридичний фундамент

для подолання дискримінації, забезпечуючи рівні можливості для чоловіків і жінок у системі органів державної влади та секторі оборони.

На сучасному етапі безпековий вимір співпраці України з Європейським Союзом та іншими міжнародними структурами включає імплементацію порядку денного «Жінки, мир, безпека», що передбачає активне залучення жінок до процесів прийняття рішень на всіх рівнях [2, с. 287]. Це трансформує адміністративно-правове забезпечення гендерної політики, перетворюючи її з формальної вимоги на дієвий інструмент зміцнення національної та міжнародної стійкості.

Належна термінологічна база, зафіксована у профільних словниках та посібниках, дозволяє гармонізувати українське правове поле з англо-американською традицією безпекових студій, забезпечуючи єдність розуміння гендерних стандартів у глобальному контексті [18, с. 92].

Проілюструємо порівняльну характеристику традиційного та гендерного підходів до міжнародної безпеки у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Порівняльна характеристика традиційного та гендерного підходів до міжнародної безпеки

Критерій порівняння	Традиційний (державно-центричний) підхід	Гендерний (антропоцентричний) підхід
Об'єкт безпеки	Держава, її територія та суверенітет	Особистість (Human Security), соціальні групи
Роль жінки	Пасивний об'єкт захисту («жертва війни»)	Активний суб'єкт (миротворця, військова, лідерка)
Джерело загрози	Зовнішня агресія, військова міць інших держав	Дискримінація, насильство, структурна нерівність
Мета політики	Баланс сил та стримування	Сталий мир, інклюзивність та рівність прав
Інструментарій	Озброєння, дипломатія еліт	Резолюція ООН 1325, гендерний мейнстрімінг

Ключовим інструментом і нормативним ядром формування гендерного підходу в архітектурі глобальної безпеки стала Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», яка радикально змінила акценти з пасивного захисту жінок на їхнє активне залучення до всіх етапів підтримання миру. У сучасних наукових дискусіях ця Резолюція розглядається як онтологічний зсув, що дозволив інтегрувати принцип рівності у правову тканину міжнародної та національної безпеки, долаючи застарілі стереотипи про виключно чоловічу природу військової сфери [17, с. 23].

Доктринальна еволюція джерел з питань гендерної рівності підтверджує, що Резолюція 1325 стала каталізатором для створення нових механізмів управління сектором безпеки, де гендерний мейнстрімінг виступає не лише як інструмент захисту прав людини, а й як запорука оперативної ефективності оборонних інституцій [29, с. 75].

Для України імплементація стандартів Резолюції 1325 набула стратегічного значення, особливо в контексті протидії збройній агресії та необхідності розбудови стійкого сектору оборони. Правовим фундаментом для цього став Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків», який у синергії із Законом «Про національну безпеку України» визначив рівність як одну з передумов демократичного цивільного контролю та ефективності Збройних Сил [21; 22].

Практична реалізація цих норм здійснюється через послідовні Національні плани дій з виконання Резолюції 1325, які забезпечують перехід від теоретичних постулатів до конкретних кроків: збільшення представництва жінок на керівних посадах, створення умов для професійної самореалізації військовослужбовиць та запобігання гендерно зумовленому насильству в умовах конфлікту [23, с. 76].

Важливою складовою імплементації Резолюції є гармонізація національних практик із політикою НАТО, яка у 2024 році оновила свій порядок денний «Жінки, мир, безпека», роблячи особливий акцент на гендерній перспективі у протидії гібридним загрозам та технологічним викликам [19].

Це вимагає від безпекових відомств не лише формальної звітності, а й проведення глибокої гендерно-правової експертизи нормативних актів, що дозволяє виявляти та усувати латентні форми дискримінації та сексизму [15, с. 92]. Важливу роль у цьому процесі відіграє інститут уповноважених з питань забезпечення прав людини та гендерних радників, які здійснюють моніторинг дотримання прав військовослужбовців та інтегрують гендерний підхід у повсякденну діяльність військ.

Відтак, Резолюція 1325 виступає як глобальна рамка, що стимулює трансформацію національного законодавства, зокрема через Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей до 2030 року, забезпечуючи перехід до інклюзивної моделі безпеки [28, с. 115]. Це дозволяє Україні не лише відповідати міжнародним стандартам Ради Європи, а й формувати власний унікальний досвід забезпечення гендерної рівності в умовах інтенсивних бойових дій, де права жінок та їхня участь у безпековому секторі стають запорукою національної витривалості.

Таблиця 1.2.

Імплементація Резолюції 1325 у нормативну базу України

Рівень реалізації	Нормативно-правовий акт / Документ	Основний зміст та мета
Законодавчий	ЗУ «Про національну безпеку України», ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей»	Закріплення гендерної рівності як принципу національної безпеки та державного будівництва.
Стратегічний	Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей до 2030 року	Визначення довгострокових цілей подолання гендерних розривів у всіх сферах, включаючи оборону.
Операційний	Національний план дій 1325 (редакції до 2020 та до 2025 рр.)	Конкретні заходи: захист прав жінок у конфлікті, участь у миротворчості, протидія насильству.
Відомчий	Путівник гендерної інтеграції у ЗСУ; накази Міноборони	Методичні рекомендації щодо впровадження гендерної перспективи в освітній та бойовий процеси.
Міжнародний	Політика НАТО з порядку денного «Жінки, мир, безпека»	Адаптація оборонних стандартів України до вимог колективної безпеки Альянсу.

Підсумовуючи розгляд процесу формування гендерного підходу до досліджень міжнародної безпеки, слід констатувати, що цей напрям пройшов шлях від маргінальної критичної теорії до засадничого елемента сучасної безпекової архітектури. Переосмислення класичних канонів реалізму та перехід до моделі «людської безпеки» дозволили виокремити гендерний аспект як невід’ємну складову аналізу сучасних гібридних загроз і збройних конфліктів [17, с. 25]. Узагальнення теоретичних напрацювань та практичного досвіду свідчить, що інтеграція гендерної перспективи не є лише питанням дотримання прав людини, а виступає критичним чинником підвищення стійкості держави та ефективності оборонного сектору.

Ключовим досягненням у цьому контексті стало створення комплексної нормативно-правової бази, де Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» відіграє роль глобального стандарту, що синхронізує зусилля міжнародних інституцій та національних урядів [2, с. 289]. Тому можемо

відзначити, що для України, яка перебуває у стані активної протидії військовій агресії, формування гендерного підходу набуло екзистенційного значення: воно забезпечує не лише адаптацію до стандартів НАТО та ЄС, а й дозволяє максимально мобілізувати людський потенціал через забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок у секторі безпеки і оборони.

Впровадження гендерно-правової експертизи, розбудова інституту гендерних радників та реалізація послідовних національних планів дій створили умови для формування нової стратегічної культури. У цій культурі безпека, як зазначає Н. Романова, «розуміється як інклюзивний процес, де врахування специфічних потреб і досвіду різних соціальних груп є запорукою сталого миру та стабільності» [31, с. 47].

Відтак, гендерний підхід остаточно трансформувався з теоретичної новації у прикладний інструмент, який визначає здатність сучасної держави ефективно відповідати на виклики динамічного безпекового середовища ХХІ століття. Ця еволюція ознаменувала перехід від абстрактних дискусій про рівність до впровадження конкретних механізмів, що підвищують життєздатність державних інституцій та суспільства в цілому. Сьогодні гендерна перспектива є не просто гуманітарним аспектом, а стратегічним активом, який дозволяє глибше розуміти природу сучасних загроз – від гібридних впливів та дезінформації до прямих збройних конфліктів.

Інтеграція гендерного підходу в безпековий сектор забезпечує якісно новий рівень аналітики та стратегічного планування. Вона дозволяє ідентифікувати специфічні вразливості різних соціальних груп, які раніше ігнорувалися традиційною «гендерно-нейтральною» моделлю, та розробляти більш точні й ефективні заходи реагування. Зокрема, активне залучення жінок до процесів прийняття рішень, миротворчих операцій та оборонних структур розширює оперативні можливості військ, сприяє гуманізації відносин між силовими структурами та цивільним населенням, а також забезпечує сталість мирних домовленостей.

У контексті міжнародної співпраці та євроатлантичної інтеграції, здатність держави імплементувати принципи порядку денного «Жінки, мир, безпека» стає показником її демократичної зрілості та професійності. Формування інклюзивного середовища, де професійна реалізація не залежить від статі, а базується на компетентності та рівному доступі до ресурсів, створює міцний фундамент для національної витривалості. Таким чином, гендерний підхід виступає каталізатором модернізації всієї системи міжнародної безпеки, перетворюючи її на більш гнучку, людиноцентричну та адаптивну до непередбачуваних викликів сучасності.

1.2. Джерельна база та методи дослідження гендерної політики НАТО

Джерельна база дослідження гендерної політики НАТО є комплексною та міждисциплінарною, що зумовлено специфікою самої проблематики, яка поєднує питання міжнародної безпеки, прав людини, гендерної рівності та інституційного розвитку. Вона охоплює нормативно-правові акти міжнародного та національного рівнів, стратегічні документи НАТО, матеріали міжнародних організацій, наукові праці українських і зарубіжних дослідників, а також аналітичні та методичні напрацювання у сфері гендерної інтеграції в секторі безпеки.

Важливу складову джерельної бази становлять міжнародно-правові акти, які закладають фундаментальні принципи гендерної рівності та прав людини. Зокрема, Загальна декларація прав людини 1948 року визначає базові стандарти рівності та недискримінації, які стали основою для подальшого розвитку міжнародних норм у сфері забезпечення прав жінок. Значну роль відіграють також документи Організації Об'єднаних Націй, зокрема матеріали Комісії зі становища жінок та Цілі сталого розвитку, що закріплюють гендерну рівність як глобальний пріоритет. У контексті безпекової політики особливе значення мають документи порядку денного «Жінки, мир, безпека», які визначають необхідність залучення жінок до

процесів прийняття рішень у сфері безпеки та запобігання гендерно зумовленому насильству.

Окрему групу становлять стратегічні та нормативні документи НАТО, які безпосередньо регламентують інтеграцію гендерного підходу в діяльність Альянсу. До них належать політики та плани дій у межах порядку денного «Жінки, мир і безпека», зокрема відповідні документи НАТО/ЄАПР, директива Bi-SC 40-1 щодо інтеграції гендерної перспективи в структуру командування, а також сучасні оновлені політики 2018 та 2024 років. Ці документи визначають інституційні механізми впровадження гендерної рівності, включаючи створення посад гендерних радників, розробку стандартів поведінки, а також заходи щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству. Важливими є також допоміжні матеріали, такі як глосарії, керівництва з гендерно чутливої мови та аналітичні звіти, які конкретизують практичні аспекти реалізації гендерної політики НАТО.

Суттєве значення для дослідження мають документи інших міжнародних організацій, зокрема Ради Європи та ОБСЄ, які формують загальноєвропейські стандарти гендерної рівності. Стратегії гендерної рівності Ради Європи, рекомендації щодо збалансованої участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень, а також документи ОБСЄ щодо просування гендерної рівності в політичній та безпековій сферах створюють нормативне підґрунтя для держав-членів НАТО та країн-партнерів. Окрему увагу заслуговують міжнародні конференції та декларації, які відображають еволюцію підходів до гендерної політики на глобальному рівні.

Національний рівень джерельної бази представлений законодавством України, що регулює питання гендерної рівності та функціонування сектору безпеки. Ключове значення має Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [21], а також Закон «Про національну безпеку України» [22], які визначають правові засади реалізації гендерної політики. Важливими є підзаконні нормативно-правові акти, зокрема накази Міністерства оборони України, що стосуються розширення доступу жінок до

військових спеціальностей, а також концепції кадрової політики у Збройних Силах України. Значну роль відіграють також Національні плани дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 [16], які визначають стратегічні напрями інтеграції гендерного підходу в секторі безпеки та оборони України.

Вагомим елементом джерельної бази є наукові дослідження, що дозволяють здійснити теоретичне осмислення проблеми. Серед них варто виокремити праці, присвячені загальним питанням гендерної рівності та правового забезпечення: В. Гришо [1], В. Захтій [5], Н. Камінська [8], а також дослідження, що розкривають специфіку імплементації гендерної політики у секторі безпеки та оборони Н. Романова [28-32], Л. Наливайко [15], І. Прус [23]. Окрему групу становлять роботи, присвячені діяльності міжнародних організацій у сфері гендерної політики, зокрема дослідження Н. Камінської [9], які аналізують механізми реалізації міжнародних стандартів гендерної рівності.

Крім того, у дослідженні використовуються аналітичні та методичні матеріали, підготовлені міжнародними організаціями, зокрема збірники та посібники щодо інтеграції гендерних підходів у секторі безпеки, підготовлені за участі ООН Жінки, ОБСЄ та Женевського центру управління сектором безпеки. Вони містять практичні рекомендації щодо впровадження гендерної політики, оцінки її ефективності та подолання дискримінаційних практик.

Відтак, джерельна база дослідження охоплює широкий спектр нормативних, наукових і аналітичних матеріалів, що дозволяє комплексно дослідити гендерний вимір безпекової політики НАТО. Її системний аналіз забезпечує можливість не лише виявити основні тенденції розвитку гендерної політики в міжнародному безпековому середовищі, але й оцінити особливості її імплементації в Україні, що є важливим у контексті євроатлантичної інтеграції.

Методологічна основа дослідження гендерної політики НАТО формується як сукупність взаємодоповнювальних загальнонаукових і спеціальних методів, що забезпечують комплексний аналіз як теоретичних

засад, так і практичних механізмів реалізації гендерного підходу у сфері міжнародної безпеки. З огляду на міждисциплінарний характер проблематики, поєднання інструментарію політичної науки, права, міжнародних відносин та гендерних студій є необхідною умовою досягнення наукової обґрунтованості результатів, що підтверджується сучасними дослідженнями у сфері гендерної політики та державного управління [35].

Одним із базових у дослідженні виступає метод аналізу та синтезу, що дозволяє розчленувати складне явище гендерної політики НАТО на окремі елементи – нормативні засади, інституційні механізми, практики реалізації – та водночас інтегрувати отримані результати у цілісне уявлення про функціонування гендерного компонента в безпековій політиці Альянсу. Застосування цього методу забезпечує можливість виявлення внутрішньої логіки розвитку гендерного підходу, його трансформації під впливом міжнародних викликів та адаптації до нових умов безпекового середовища [6].

Важливе місце посідає порівняльний метод, який використовується для зіставлення підходів до реалізації гендерної політики в різних країнах-членах НАТО, зокрема скандинавських державах і країнах Балтії, а також для аналізу процесу імплементації відповідних стандартів в Україні. Завдяки цьому методу стає можливим виявити спільні риси та відмінності у нормативному регулюванні, інституційному забезпеченні та практичних аспектах залучення жінок до сектору безпеки, що підкреслюється у працях, присвячених міжнародному досвіду гендерної інтеграції [35; 9; 28].

Формально-юридичний метод відіграє ключову роль у дослідженні, оскільки дозволяє здійснити ґрунтовний аналіз міжнародно-правових актів, стратегічних документів НАТО, національного законодавства України та інших держав. Його застосування забезпечує можливість визначити юридичний зміст норм, що регулюють гендерну політику, виявити ступінь їх відповідності міжнародним стандартам, а також простежити динаміку правових змін у цій сфері [35]. Особливої ваги цей метод набуває при аналізі

таких документів, як національні плани дій «Жінки, мир, безпека» та нормативні акти сектору безпеки [31].

У дослідженні також використовується контент-аналіз, який дає змогу проаналізувати зміст офіційних документів, публічних заяв, інформаційних матеріалів і військової реклами НАТО та України з метою виявлення гендерних наративів, образів і моделей представлення жінок у сфері безпеки. Такий підхід дозволяє оцінити відповідність між декларованими принципами гендерної рівності та їх практичною реалізацією у комунікаційній політиці [6].

Значне місце займає статистичний метод, який використовується для аналізу кількісних показників участі жінок у секторі безпеки та оборони, зокрема їх частки у збройних силах, представленості на керівних посадах, доступу до військової освіти. Узагальнення статистичних даних дозволяє не лише зафіксувати тенденції розвитку гендерної політики, але й оцінити її ефективність у практичному вимірі, що підтверджується сучасними дослідженнями правового та інституційного забезпечення гендерної рівності [14].

Крім того, у межах дослідження застосовано метод вторинного аналізу, що передбачає опрацювання вже існуючих наукових праць, аналітичних звітів, міжнародних та національних документів. Такий підхід дозволяє систематизувати накопичений науковий досвід, виявити основні теоретичні підходи до розуміння гендерної політики в безпековій сфері та сформулювати цілісне бачення досліджуваної проблеми [30; 17]. Вторинний аналіз є особливо важливим у контексті дослідження діяльності НАТО, оскільки значна частина інформації представлена у вигляді офіційних звітів і стратегічних документів Альянсу.

Відтак, використання комплексу зазначених методів забезпечує всебічний і глибокий аналіз гендерної політики НАТО, дозволяє поєднати теоретичні та емпіричні аспекти дослідження, а також створює підґрунтя для

обґрунтованих висновків щодо ефективності впровадження гендерного підходу в сучасному безпековому середовищі.

РОЗДІЛ II.

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ КРАЇН НАТО: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

2.1. Скандинавська модель та досвід країн Балтії у впровадженні гендерних стандартів у секторі безпеки

Скандинавська модель та досвід країн Балтії у впровадженні гендерних стандартів у секторі безпеки становлять особливий науковий і практичний інтерес, оскільки демонструють поєднання високого рівня демократичного розвитку, послідовної правової політики у сфері рівності та ефективного інституційного забезпечення участі жінок у безпекових процесах. Саме ці держави в європейському просторі одними з перших перетворили гендерну рівність із декларативного принципу на реальний елемент державного управління, кадрової політики, оборонного планування та демократичного контролю над сектором безпеки. Їхній досвід є важливим не лише як приклад успішної модернізації безпекових інституцій, а і як модель, що підтверджує тісний зв'язок між рівнем гендерної рівності, якістю державного управління та суспільною довірою до органів влади.

Специфіка скандинавської моделі полягає в тому, що гендерна рівність у цих країнах не була впроваджена винятково адміністративним шляхом, а формувалася як результат тривалого суспільного розвитку, політичної мобілізації жінок, активності громадянського суспільства та здатності політичних партій інтегрувати вимоги жіночого руху у свої програми. Для Норвегії, Швеції та Фінляндії характерним стало те, що боротьба за розширення політичного представництва жінок велася не через створення окремих жіночих партій, а через діяльність жіночих секцій усередині вже наявних політичних сил. Це забезпечило включення гендерної проблематики у саму тканину партійно-політичного процесу та сприяло її подальшому поширенню на сферу державного управління, соціальної політики й безпеки. Як зазначає В. Кравець – «Такий шлях дав змогу сформувати стабільний

інституційний механізм просування рівноправності, коли питання представництва жінок почали розглядатися як елемент загальної демократичної культури, а не як вузькоспеціальна тема» [10, с. 23].

Історичний розвиток Скандинавії показує, що раннє надання жінкам виборчих прав і поступове розширення їхньої участі в політичному житті створили міцну основу для подальшого запровадження гендерних стандартів у секторі безпеки. Розширення політичної участі жінок зумовило зміну порядку денного державної політики, внаслідок чого більша увага стала приділятися питанням соціального захисту, сімейного права, протидії дискримінації, запобігання насильству та забезпечення рівного доступу до публічної служби. Саме тому, як зазначає Л. Наливайко, «в цих країнах сектор безпеки почав сприйматися не лише як суто військова сфера, а як складова демократичного ладу, у якій також мають діяти принципи представництва, рівності та підзвітності» [14, с. 61].

Одним із найбільш показових інструментів скандинавської моделі стало гендерне квотування. У міжнародній практиці цей механізм визнається тимчасовим, але ефективним засобом подолання структурної нерівності та забезпечення належного представництва жінок у процесах прийняття рішень. Для скандинавських країн квоти не означали зниження професійних вимог, а, навпаки, слугували способом корекції історично сформованого дисбалансу. Особливого розвитку квотування набуло в Норвегії, де воно успішно застосовувалося як у внутрішньопартійній діяльності, так і при просуванні кандидатів до парламенту та на керівні посади [37]. У Швеції широко запроваджувалося так зване «м'яке квотування», яке передбачало обов'язкову участь представників обох статей у конкурсних процедурах. Завдяки цьому вдалося досягти не лише символічної присутності жінок, а й тієї «критичної маси» представництва, яка дозволяє реально впливати на ухвалення рішень. У науковій літературі така практика розглядається як важливий чинник системного впровадження гендерної рівності в усі сфери суспільства, включно з безпековою [35, с. 34–36].

Скандинавський підхід також характеризується раннім формуванням спеціального законодавства у сфері гендерної рівності. Прийняття в Норвегії Закону про гендерну рівність 1978 року, у Швеції відповідного закону 1979 року, а у Фінляндії Закону про рівність між жінками і чоловіками 1986 року заклало правові передумови для інституціоналізації політики недискримінації [36]. Важливо зазначити, що ці акти не залишилися абстрактними деклараціями, а були підкріплені створенням спеціальних контрольних і наглядових механізмів. Зокрема, у Швеції та Норвегії вагому роль відіграли омбудсменські інституції, покликані забезпечувати дотримання рівності, розглядати скарги на дискримінацію та впливати на формування державної політики.

Можемо зазначити, що така практика є особливо важливою для сектору безпеки, де традиційно існує ризик закритості інституцій, збереження ієрархічних структур та замовчування випадків дискримінації або насильства. Саме тому скандинавський досвід демонструє, що ефективне впровадження гендерних стандартів неможливе без поєднання правових гарантій із реально діючими інститутами контролю й відповідальності.

Суттєвою рисою скандинавської моделі є розуміння гендерної політики як міжсекторального напрямку, що охоплює не лише політичне представництво, а й кадрову, освітню, інформаційну та оборонну політику. У таких країнах гендерна перспектива впроваджується не постфактум, а на етапі формування державних рішень, що зближує їхню практику з підходами НАТО та міжнародними стандартами у межах порядку денного «Жінки, мир, безпека». Як підкреслюється у матеріалах щодо гендерних питань у секторі оборони, ефективна інтеграція жінок у безпекові інституції підвищує якість управління, сприяє більш повному врахуванню потреб населення та зміцнює легітимність самих органів сектору безпеки [6].

Порівняно зі скандинавськими державами, країни Балтії мають інший історичний і політичний досвід, однак їхній шлях у сфері впровадження гендерних стандартів також є показовим. Литва, Латвія та Естонія пройшли

складний пострадянський етап трансформації, під час якого одночасно реформували систему державного управління, безпекові структури та політику у сфері прав людини. Їхня інтеграція до європейських та євроатлантичних структур значною мірою стимулювала запровадження сучасних стандартів гендерної рівності, у тому числі в секторі безпеки [50, с. 88]. Можемо зазначити, що для країн Балтії особливе значення мало поєднання внутрішньої модернізації із зовнішніми зобов'язаннями перед НАТО, Європейським Союзом, Радою Європи та ОБСЄ. Саме тому гендерні стандарти тут формувалися як частина ширшого комплексу демократичних реформ і безпекових перетворень.

На відміну від скандинавських країн, де гендерна рівність розвивалася як тривалий внутрішній суспільний процес, у країнах Балтії помітну роль відіграли механізми європейської та євроатлантичної адаптації. Саме завдяки ним, як зазначає Н. Камінська, «відбулося інтенсивне впровадження стандартів недискримінації, гендерно чутливого врядування, рівного доступу до публічної служби та прозорих процедур кадрового просування» [9, с. 129]. У безпековій сфері це означало не лише відкриття ширших можливостей для участі жінок у військовій службі, а й модернізацію підходів до військової освіти, внутрішньої дисципліни, етичних кодексів, запобігання насильству та сексуальним домаганням. Можемо відзначити, що у цьому сенсі країни Балтії виступають успішним прикладом того, як держави з радянською спадщиною можуть досить швидко перейти до імплементації європейських і натівських гендерних стандартів у секторі безпеки.

Можемо також наголосити, що і скандинавські країни, і держави Балтії пов'язують питання гендерної рівності у секторі безпеки з більш широким контекстом демократичного контролю над силовими інституціями. Це означає, що рівність доступу жінок до військової служби, керівних посад та професійної освіти не сприймається як ізольований кадровий захід, а розглядається як елемент підзвітності, прозорості та ефективності сектору безпеки в цілому.

Такий підхід цілком узгоджується з міжнародними актами у сфері прав людини й безпеки, зокрема з положеннями Загальної декларації прав людини, документами Ради Європи та рішеннями ОБСЄ, які встановлюють загальні орієнтири забезпечення рівності та недискримінації [4].

Особливої уваги заслуговує питання протидії гендерно зумовленому насильству, дискримінації та сексуальним домаганням у секторі безпеки. Досвід країн Північної Європи показує, що ефективна гендерна політика неможлива без наявності реальних механізмів захисту прав, процедур подання скарг і належного реагування на порушення. У сучасних дослідженнях підкреслюється, що імплементація норм Стамбульської конвенції, а також відповідних міжнародних стандартів, має безпосереднє значення для формування безпечного професійного середовища, у тому числі у військових структурах [1, с. 285]. У цьому контексті досвід скандинавських країн і країн Балтії демонструє, що ефективна боротьба з насильством у секторі безпеки потребує не лише юридичних заборон, а й належної культури нетерпимості до дискримінації, системи внутрішнього моніторингу та відповідального командування.

Для України значення цього досвіду є особливо великим, оскільки вітчизняна система безпеки та оборони нині перебуває в активному процесі адаптації до стандартів НАТО. Із цієї точки зору скандинавська модель цікава своїм високим рівнем політичної та правової культури, а досвід країн Балтії – успішністю пристосування міжнародних гендерних стандартів до умов пострадянської трансформації. Україна вже здійснила низку важливих кроків у цьому напрямі: розширено доступ жінок до військових спеціальностей, затверджено стратегічні документи у сфері гендерної політики, ухвалено нові національні плани дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, а також розвиваються механізми гендерної інтеграції в Збройних Силах України [12; 13; 16]. Водночас саме досвід скандинавських країн і держав Балтії показує, що формальне відкриття посад для жінок є лише початковим етапом, тоді як реальна рівність досягається через зміну інституційної

культури, забезпечення належного представництва у прийнятті рішень та формування дієвих гарантій захисту прав.

Отже, скандинавська модель і досвід країн Балтії переконливо свідчать, що впровадження гендерних стандартів у секторі безпеки є результатом поєднання кількох взаємопов'язаних чинників: тривалої демократичної традиції, активності громадянського суспільства, політичної волі держави, наявності спеціального законодавства, ефективних інститутів контролю, а також цілеспрямованої інтеграції міжнародних стандартів у національну практику. Для скандинавських країн характерним є системний, еволюційний і ціннісно вкорінений підхід до гендерної рівності, тоді як для країн Балтії – динамічний реформаторський шлях, тісно пов'язаний із процесами європейської та євроатлантичної інтеграції. Обидві моделі є важливими для України, оскільки демонструють, що гендерна рівність у секторі безпеки підвищує не лише рівень захисту прав людини, а й ефективність безпекових інституцій, їхню легітимність та здатність відповідати сучасним викликам.

2.2. Гендерна політика НАТО як зразок: військова реклама, публічна комунікація та образ жінки-військової

Гендерна політика НАТО сьогодні може розглядатися як зразок не лише нормативного регулювання, а й сучасної безпекової комунікації, у межах якої принципи рівності, інклюзивності та недискримінації відображаються у публічній дипломатії, військовій рекламі, освітніх матеріалах, кадрових підходах і способах репрезентації жінки-військової. Такий підхід впливає з більш широкої логіки трансформації безпекового сектору, коли ефективність оборонної політики пов'язується не лише з технічними ресурсами чи чисельністю особового складу, а й зі здатністю інституції відображати суспільство, яке вона захищає, забезпечувати рівний доступ до служби, формувати атмосферу поваги до людської гідності та запобігати дискримінації. У цьому сенсі комунікаційний вимір гендерної політики НАТО не є другорядним або суто іміджевим: він виступає частиною загальної

стратегії гендерного мейнстримінгу, що покликана змінювати інституційну культуру, професійні стандарти та суспільне сприйняття військової служби.

Особливість гендерної політики НАТО полягає в тому, що вона будується на визнанні прямого зв'язку між гендерною рівністю та безпекою. У межах порядку денного «Жінки, мир, безпека» Альянс виходить із того, що насильство, дискримінація та виключення жінок із процесів ухвалення рішень є не лише соціальною несправедливістю, а й чинниками, що послаблюють стійкість суспільств і знижують ефективність безпекових інституцій [19]. Саме тому сучасна політика НАТО передбачає інтеграцію гендерної перспективи у всі напрями діяльності – від політичного планування і кризового реагування до навчання персоналу, громадської дипломатії та внутрішньої комунікації [56].

Дослідники підкреслюють, що «така інтеграція спрямована не на символічне «додавання» жінок до вже наявної військової системи, а на переосмислення самої логіки функціонування сектору безпеки, де врахування досвіду і потреб обох статей підвищує якість управління, оперативну спроможність та рівень суспільної довіри» [31, с. 43].

У цьому контексті військова реклама та публічна комунікація НАТО виконують важливу нормотворчу функцію. Вони не лише інформують про діяльність Альянсу, а й формують уявлення про те, хто є суб'єктом безпеки, хто має право бути видимим у військовій сфері, які ролі вважаються легітимними для жінок і чоловіків, а також які моделі професійної поведінки визнаються бажаними. Як зазначає Н. Камінська – «На відміну від традиційної мілітарної комунікації, що історично тяжіла до маскулінного образу воїна, сучасна натівська публічна риторика дедалі частіше репрезентує жінку-військову як повноправну учасницю оборонної діяльності, фахівчиню, командирку, аналітикиню, радницю або учасницю міжнародних місій» [7, с. 322]. Це означає перехід від уявлення про жінку як допоміжний або винятковий елемент військової системи до її сприйняття як повноцінного носія професійної суб'єктності.

Водночас така репрезентація не є нейтральною. Військова реклама, інформаційні кампанії та офіційні меседжі НАТО покликані не лише демонструвати відкритість до жінок, а й сигналізувати суспільству про зміну стандартів самої військової служби. У межах гендерної політики жінка-військова постає не як виняток, що потребує особливого «допуску» до армії, а як закономірна частина сучасного оборонного середовища [53]. Саме цим пояснюється увага Альянсу до гендерно інклюзивної мови, до підготовки персоналу у сфері недискримінаційної комунікації та до створення середовища, в якому жінки не маргіналізуються в інформаційному просторі.

Такий підхід, на нашу думку, має важливе прикладне значення, оскільки мова і візуальні образи є інструментами інституційного впливу: вони або закріплюють стереотипи, або руйнують їх, формуючи нову професійну норму.

Образ жінки-військової в натівському дискурсі дедалі більше відходить від двох крайнощів, які тривалий час домінували в масовій культурі та публічній риторичі, а саме від образу жертви та від образу виняткової героїні, чия присутність у війську подається як сенсація. Натомість формується репрезентація жінки як професіоналки, чия ефективність визначається не статтю, а компетентністю, підготовкою, відповідальністю та здатністю діяти в складних безпекових умовах. У цьому, на думку дослідників, полягає одна з головних відмінностей гендерно чутливої комунікації від традиційного медійного підходу: вона не романтизує і не екзотизує участь жінок у військовій службі, а нормалізує її як складову сучасної оборонної системи [10, с. 61]. Саме така нормалізація є надзвичайно важливою для зміни суспільних установок, адже реальна гендерна рівність у секторі безпеки починається не тільки з правових змін, а й зі зміни уявлень про «природні» ролі жінок і чоловіків [18].

Важливим аспектом є й те, що публічна комунікація НАТО тісно пов'язана з профілактикою гендерно зумовленого насильства, дискримінації та сексуальних домагань у секторі безпеки. Якщо жінка-військова присутня в

офіційній риториці лише як символ інклюзивності, але не має реальних механізмів захисту, така комунікація залишається поверховою [59]. Саме тому натівські документи поєднують репрезентаційний і правозахисний вимір, наголошуючи на стандартах поведінки, обов'язковості гендерної освіти, нульовій толерантності до сексуальної експлуатації та на необхідності створення безпечного професійного середовища [40].

У наукових дослідженнях слушно підкреслюється, що «без належної правової та інституційної реакції на випадки дискримінації навіть найбільш прогресивна публічна комунікація не здатна забезпечити реальних змін у становищі жінок у військовій сфері» [1, с. 284].

Гендерна політика НАТО є показовою і в тому сенсі, що вона поєднує внутрішньоінституційний та зовнішньокommunікаційний виміри. З одного боку, Альянс впроваджує гендерний підхід у кадрову політику, військову освіту, тренування, місії, операції та антикризове управління, а з іншого – транслює назовні певну ціннісну модель, де армія має відображати суспільство, а не відтворювати його старі ієрархії [3].

Саме тому візуальні та текстові матеріали НАТО, присвячені тематиці «Women, Peace and Security», зазвичай вибудовуються навколо ідеї участі, компетентності, лідерства і спільної відповідальності [45, с. 28]. У них жінка у військовій формі не є периферійною фігурою, а виступає носійкою професійної суб'єктності, що має право на голос, на командування, на участь у миротворчих процесах і на ухвалення стратегічних рішень.

Для України цей підхід має особливе значення, оскільки національний медійний простір і досі нерідко балансує між двома моделями зображення жінки-військової. З одного боку, у сучасних українських медіа значно зросла видимість жінок у війську, що є позитивним явищем і відображає реальну зміну ролей в умовах війни. З іншого боку, медійні сюжети часто концентруються або на героїзації, або на винятковості жіночого досвіду, не завжди акцентуючи саме на структурних питаннях рівності, професійного просування, захисту прав, побутових умов служби та інституційної

дискримінації [31, с. 44]. Тому, на наш погляд, у цьому сенсі натівська модель комунікації є більш системною, оскільки прагне не лише показати жінку в армії, а й утвердити стандарт її рівноправної присутності як норми.

Не менш важливо й те, що публічна комунікація НАТО значною мірою корелює з сучасними міжнародними підходами до гендерно чутливих медіа. Ідеться про забезпечення рівної видимості жінок і чоловіків у публічному просторі, відмову від сексистських стереотипів, ширше залучення жінок як експерток та суб'єктів професійного досвіду, а також подолання схеми, за якої жіночі голоси в медіа зводяться переважно до приватної або емоційної сфери. Такий підхід має особливу вагу для безпекової тематики, де традиційно домінували чоловічі фігури як носії експертності, командування та стратегічного мислення.

Як зазначають дослідники – «Гендерно чутлива комунікація, натомість, демонструє, що професійна компетентність у питаннях безпеки не має статі, а сам безпековий дискурс повинен бути відкритим до різних досвідів і соціальних ролей» [17, с. 23].

У результаті можна стверджувати, що гендерна політика НАТО виступає зразком саме тому, що вона не обмежується нормативною фіксацією рівності, а послідовно транслює її через військову рекламу, громадську дипломатію, освітні практики та внутрішню професійну комунікацію. Образ жінки-військової в цій системі є не декоративним елементом, а індикатором глибших інституційних змін, спрямованих на підвищення ефективності, легітимності та демократичності сектору безпеки. Такий підхід особливо важливий для держав-партнерів НАТО, зокрема для України, оскільки він демонструє, що справжня інтеграція гендерної перспективи починається там, де жінка у війську перестає бути «винятком», а стає повноцінною й звичною частиною оборонної системи.

РОЗДІЛ III.

АДАПТАЦІЯ ГЕНДЕРНИХ СТАНДАРТІВ НАТО У СЕКТОР БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

3.1. Трансформація сектору безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО

Трансформація сектору безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО є тривалим і багатовимірним процесом, у межах якого відбувається не лише технічна та організаційна модернізація Збройних Сил, а й глибоке переосмислення принципів управління, кадрової політики, демократичного цивільного контролю, захисту прав людини та інтеграції гендерного підходу в оборонну сферу. Цей процес особливо активізувався після 2014 року, коли російська агресія продемонструвала критичну потребу у переоснащенні, підвищенні взаємосумісності з арміями держав-членів Альянсу та приведенні національної безпекової системи у відповідність до євроатлантичних стандартів. Водночас трансформація відповідно до стандартів НАТО не зводиться лише до запровадження нових процедур чи адаптації озброєння, а передбачає формування нової інституційної культури, в основі якої лежать принципи ефективності, підзвітності, недискримінації та рівних можливостей.

Практичний вимір цієї трансформації виявився ще до повномасштабної війни. Участь Збройних Сил України в Концепції оперативних можливостей НАТО з 2004 року, а також у Програмі обміну даними про повітряну обстановку з 2008 року сприяла нарощуванню взаємосумісності з арміями країн Альянсу, запровадженню стандартів підготовки, оцінювання та планування [24]. Після початку антитерористичної операції у 2014 році за участю радників НАТО було здійснено перегляд сектору безпеки й оборони, що дало поштовх до ухвалення нових стратегічних рішень і законодавчих змін. Саме тоді, як зазначає В. Дудкевич, «курс на євроатлантичну інтеграцію почав набувати ознак не зовнішньополітичної декларації, а внутрішньої

програми реформування оборонної системи» [2, с. 286]. Подальше закріплення цього курсу у стратегічних документах та програмних актах означало, що перехід до стандартів НАТО став частиною загальної логіки модернізації держави та її безпекового сектору.

Особливість української трансформації полягає в тому, що вона відбувається в умовах війни, а отже має поєднувати довгострокову реформу з щоденною необхідністю зберігати боєздатність і реагувати на безпосередні загрози. У такій ситуації стандарти НАТО мають значення не як формальна модель наслідування, а як практичний інструмент підвищення ефективності управління, якості командування, логістики, кадрового відбору, навчання та оборонного планування. Разом із тим Альянс розглядає стандарти безпеки у значно ширшому сенсі, ніж просто стандартизацію озброєння чи бойових процедур.

На думку дослідників, у сучасному натівському підході важливе місце належить людському виміру безпеки, який включає гендерну рівність, захист людської гідності, протидію насильству, створення безпечного професійного середовища та забезпечення рівного доступу до служби і кар'єрного зростання [5].

Саме тому гендерний аспект трансформації сектору безпеки та оборони України є не периферійним, а системоутворювальним. Впровадження гендерного підходу в безпекову сферу відображає сучасне розуміння ефективної армії як інституції, що повинна враховувати потреби різних категорій особового складу, забезпечувати рівні права жінок і чоловіків та усувати структурні бар'єри до участі в оборонній діяльності. У міжнародних і національних матеріалах з гендерної інтеграції наголошується, що врахування досвіду обох статей у процесі планування, підготовки й виконання безпекових завдань підвищує не лише справедливість системи, а й її результативність, адаптивність і рівень суспільної довіри [26].

У цьому сенсі українські реформи, пов'язані з розширенням доступу жінок до військової служби, зміною кадрових підходів та адаптацією середовища служби, є важливою складовою руху до натівської моделі.

Нормативно-правова база цих змін формувалася поступово. Загальні засади рівноправності визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який закріпив державний обов'язок проводити політику недискримінації та усувати обмеження за ознакою статі [21]. Подальший розвиток ця логіка отримала в Законі України «Про національну безпеку України», що заклав нові принципи організації сектору безпеки та оборони у руслі демократичного контролю та євроатлантичних стандартів [22].

Значну роль відіграли також відомчі акти, зокрема Концепція військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року та наказ щодо переліку спеціальностей, споріднених із військово-обліковими, який відображає зміну підходів до залучення жінок у військову сферу [12; 13].

Наукові дослідження підкреслюють, що імплементація міжнародно-правових стандартів у національне законодавство України у сфері безпеки й оборони має не лише юридичне, а й світоглядне значення, оскільки змінює саме уявлення про суб'єктів безпеки, критерії професійної придатності та механізми реалізації прав у військовому середовищі [29, с. 74]. Якщо раніше жінки в оборонному секторі часто сприймалися як допоміжний або винятковий елемент, то нинішня трансформація орієнтує систему на їх повноцінне включення до всіх рівнів професійної діяльності – від бойових спеціальностей до управлінських і стратегічних функцій.

Водночас у науковому дискурсі наголошується, що формальне скасування обмежень не означає автоматичного досягнення фактичної рівності, оскільки гендерна асиметрія може зберігатися на рівні практик відбору, службового просування, неформальної культури колективів і побутових умов служби [15, с. 65].

У цьому зв'язку показовим є впровадження в Україні порядку денного «Жінки, мир, безпека», який став одним із ключових каналів адаптації гендерних стандартів НАТО. Починаючи з Національного плану дій до 2020 року, а згодом через нові стратегічні документи, держава послідовно розширювала підходи до участі жінок у безпекових процесах, до запобігання гендерно зумовленому насильству, до захисту прав постраждалих від конфлікту та до включення гендерної перспективи у планування відновлення та реагування на виклики війни [26]. У цьому проявляється принципова близькість українського підходу до сучасної політики НАТО, яка розглядає гендерну інтеграцію не як ізольований «соціальний» блок, а як складову оперативної ефективності, кадрової стійкості та інституційної доброчесності [49, с. 160].

Російсько-українська війна істотно змінила темпи, масштаб і зміст трансформації сектору безпеки та оборони. Повномасштабне вторгнення 2022 року стало каталізатором не лише військової мобілізації, а й докорінного перегляду гендерних ролей у сфері оборони. Жінки стали значно помітнішими у Збройних Силах, добровольчих формуваннях, медичному забезпеченні, розвідці, логістиці, комунікаціях, волонтерському русі та системі стратегічної стійкості. Це означає, що гендерна рівність у військовому секторі в Україні перестала бути лише частиною правозахисного або реформаторського порядку денного і перетворилася на безпосередній чинник обороноздатності держави. Сама війна продемонструвала, як зазначає Н. Романова, «що боєздатність армії залежить від максимально повного використання потенціалу всього суспільства, а не лише його традиційно «чоловічої» частини» [30, с. 221].

Разом із тим війна не лише відкрила нові можливості, а й загострила низку проблем. По-перше, зросло навантаження на систему захисту прав військовослужбовиць, оскільки масове залучення жінок до сил оборони виявило недосконалість багатьох організаційних і побутових стандартів. Йдеться про питання належного речового забезпечення, адаптації форми й

засобів захисту, умов розміщення, медичного супроводу, доступу до кар'єрного просування та врахування специфіки служби в умовах інтенсивних бойових дій. По-друге, актуалізувалася проблема протидії гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням, дискримінації та приниженню гідності, що особливо небезпечно у закритих ієрархічних структурах військового типу. У цьому контексті, як зазначає В. Гришко, «імплементация міжнародних стандартів, зокрема тих, що впливають із Стамбульської конвенції та натівських підходів до безпечного професійного середовища, набуває не формального, а життєво важливого значення» [1, с. 285].

Науковці справедливо наголошують, що «в умовах війни будь-яка дискримінація або толерування насильства всередині сектору безпеки підривають не лише права людини, а й бойову ефективність, згуртованість підрозділів та довіру до командування» [15]. Тому сучасна трансформація відповідно до стандартів НАТО передбачає не тільки збільшення чисельності жінок у війську, а й створення таких механізмів, які забезпечували б їм реальний, а не декларативний доступ до безпечної служби, правового захисту і професійної реалізації.

У цьому зв'язку показовими є ініціативи Міністерства оборони щодо посилення захисту прав військовослужбовців, що відповідає загальній логіці переходу від закритої системи управління до системи, де права особового складу визнаються частиною оборонної спроможності [11].

Не менш важливим викликом залишається питання представництва жінок на рівні командування й ухвалення рішень. Хоча участь жінок у секторі безпеки суттєво зросла, це ще не означає автоматичного подолання вертикальної сегрегації, коли жінки більшою мірою концентруються на певних посадах, але недостатньо представлені у вищій ланці управління. Як наголошує Н. Камінська: «Для стандартів НАТО характерне розуміння гендерної рівності як рівного доступу не лише до служби, а й до лідерства, професійного розвитку, освіти та стратегічного планування» [9, с. 128]. Для

України це означає, що подальша трансформація має охоплювати не тільки нормативне відкриття посад, а й формування кар'єрних траєкторій, системи наставництва, прозорих конкурсних процедур і механізмів запобігання неформальній дискримінації.

Ще одним важливим виміром є зміна інституційної культури. Перехід до стандартів НАТО вимагає від українського сектору безпеки відмови від застарілих уявлень про армію як простір жорстко маскулінної ієрархії, де питання рівності та гідності є другорядними. Натомість сучасний безпековий сектор має поєднувати дисципліну і бойову готовність із принципами поваги до особистості, рівної відповідальності жінок і чоловіків, професійної етики та нульової толерантності до будь-яких проявів зневаги або насильства [20, с. 113]. Таке розуміння підтримується як міжнародними документами, так і сучасною українською правовою доктриною, яка дедалі більше розглядає гендерну рівність як складову верховенства права та демократичної легітимності безпекових інституцій.

Отже, трансформація сектору безпеки та оборони України відповідно до стандартів НАТО є не лише процесом військово-організаційної модернізації, а глибоким структурним перетворенням, у межах якого вирішальне значення мають питання прав людини, гендерної рівності, професійної культури та інституційної стійкості. Російсько-українська війна різко прискорила цю трансформацію, зробивши очевидним, що сучасна армія не може бути ефективною без повноцінної участі жінок, без належного захисту їх прав, без усунення дискримінаційних практик і без інтеграції гендерної перспективи у всі рівні військового управління. Саме тому рух України до стандартів НАТО слід розуміти як рух до такої моделі сектору безпеки, де боєздатність поєднується з правовою державністю, а оборонна ефективність – із людською гідністю та рівними можливостями.

3.2. Український контекст: зміна ставлення до жінок у секторі безпеки та сучасні проблеми

Український контекст зміни ставлення до жінок у секторі безпеки є показовим прикладом того, як поєднання міжнародних стандартів, внутрішніх реформ і екстремальних обставин війни здатне прискорити трансформацію суспільних уявлень і державної політики, але водночас оголити глибокі структурні проблеми, які тривалий час залишалися недооціненими. Якщо ще упродовж попередніх десятиліть участь жінок у безпековій сфері часто сприймалася як допоміжна, периферійна або нетипова, то в умовах російсько-української війни жінка поступово перестала бути винятком у секторі оборони та дедалі більше утверджується як повноправний суб'єкт безпекової діяльності. Таке зрушення стало результатом не лише зміни законодавства чи відкриття нових посад, а й глибшого переосмислення ролі жінок у суспільстві, армії, системі державного управління та публічному просторі.

Правовою основою цього процесу є загальний принцип рівності прав і свобод, закріплений у міжнародних і національних актах, а також поступове впровадження гендерно чутливої політики у сфері безпеки. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації в усіх сферах суспільного життя, що має безпосереднє значення і для сектору безпеки [21].

Водночас сучасне праворозуміння гендерної рівності не обмежується лише формальною заборонаю дискримінації, а охоплює також усунення тих соціальних, культурних та інституційних бар'єрів, які перешкоджають реальному здійсненню прав. У цьому аспекті українська наукова думка слушно підкреслює, що джерелами гендерної нерівності залишаються не тільки недосконалі норми права, а й релігійні уявлення, звичаї, медіаобрази, стереотипи та гендерні установки, які відтворюються з покоління в покоління і закріплюються на рівні повсякденної свідомості [17, с. 24].

Саме вплив стереотипів довгий час визначав специфіку ставлення до жінок у безпековому секторі України. Жінка нерідко асоціювалася або з

тиловими, медичними чи адміністративними функціями, або ж із символічною присутністю, яка не ставить під сумнів домінування чоловіків у бойових і командних ролях. Така модель спиралася на глибоко вкорінені уявлення про «природний» розподіл соціальних ролей, у межах якого військова служба розглядалася передусім як чоловіча сфера. Українські дослідниці та дослідники справедливо вказують, що подолання цієї моделі неможливе без одночасної зміни законодавства, управлінських підходів і суспільної свідомості, а також без системної просвітницької роботи, спрямованої на підвищення правосвідомості та руйнування дискримінаційних стереотипів [15, с. 67].

Суттєвим зрушенням у зміні ставлення до жінок у секторі безпеки стала імплементація міжнародних стандартів, пов'язаних із порядком денним «Жінки, мир, безпека», а також загальна адаптація української безпекової політики до стандартів НАТО. У межах цього процесу в Україні відбулося не лише нормативне розширення доступу жінок до військових спеціальностей, а й зміна самого принципу бачення жінки у війську: від додаткового ресурсу до повноправної учасниці оборонної діяльності.

Цей процес посилювався через Національні плани дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325, які поступово розширювали фокус від загальних декларацій до практичних питань участі жінок у миротворчих, безпекових, відновлювальних та антикризових процесах [27]. У цьому контексті український досвід дедалі тісніше корелює з натівським розумінням гендерної інтеграції як інструменту підвищення оперативної ефективності, кадрової стійкості та соціальної легітимності сектору безпеки [44].

Важливо зауважити, що зміна ставлення до жінок у секторі безпеки України відбувається нерівномірно і має суперечливий характер. На нормативному рівні спостерігається очевидний прогрес: розширено перелік військових спеціальностей, доступних для жінок, закріплено принцип рівних прав і можливостей, розроблено національні плани дій у межах порядку

денного «Жінки, мир, безпека», а також активізовано інтеграцію гендерних підходів у кадрову політику сектору безпеки [21].

Водночас на інституційному та соціокультурному рівнях зберігаються суттєві бар'єри. Це означає, що між формально-правовим визнанням рівності та її фактичною реалізацією існує помітний розрив, який проявляється у нерівному доступі до командних позицій, у стійкості стереотипів щодо «належних» ролей жінок і чоловіків, а також у різному рівні видимості жінок у професійному та медійному просторі [34].

Показовою у цьому сенсі є динаміка чисельності жінок у Збройних Силах України. Якщо у 2014 році кількість жінок-військовослужбовиць становила понад 16,5 тисяч, то у 2023 році – понад 43,4 тисячі, а у січні 2024 року – вже 47,2 тисячі військовослужбовиць при загальній чисельності жінок у ЗСУ 66,9 тисячі осіб. Це свідчить не просто про кількісне зростання, а про структурну зміну самого характеру участі жінок у безпековій сфері. Особливо показовим є те, що 6,5 тисячі жінок перебувають на керівних посадах, а близько 4 тисяч – безпосередньо на лінії зіткнення, що спростовує застарілі уявлення про виключно допоміжну роль жінок у війську [43]. Разом із тим навіть ці цифри не дають підстав стверджувати, що проблема представництва розв'язана повністю, оскільки кількісне зростання не завжди супроводжується пропорційним впливом на прийняття рішень, розширенням доступу до вищого командування та подоланням неформальної дискримінації.

Не менш важливою є аналітика медійного виміру проблеми. Попри зростання реальної участі жінок у силах оборони, їхня експертна присутність у публічному дискурсі залишається обмеженою. Дані про те, що у 2023 році жінки фігурували як експертки лише у 18 % матеріалів, тоді як до повномасштабного вторгнення цей показник становив 23 %, свідчать про своєрідний парадокс: зі зростанням реального внеску жінок у безпекову сферу медійне визнання їхньої професійної суб'єктності не лише не зростає пропорційно, а інколи навіть зменшується [19]. Це означає, що суспільна

свідомість і медійна репрезентація відстають від фактичних змін у секторі безпеки. Жінки все ще частіше постають у медіа як жертви війни, очевидці трагедій або символічні образи стійкості, тоді як чоловіки переважно репрезентуються як носії військової експертності, сили й активної дії. Такий дисбаланс уповільнює нормалізацію образу жінки як повноцінної учасниці безпекової політики та зберігає гендерну асиметрію на рівні суспільного сприйняття [15, с. 77].

Окремо варто підкреслити, що в умовах повномасштабної війни питання гендерної рівності в секторі безпеки виходить за межі правозахисного дискурсу і набуває виразного стратегічного значення. Україна фактично опинилася в ситуації, коли залучення жінок до оборонної сфери стало не лише питанням рівноправності, а й елементом зміцнення людського ресурсу сектору безпеки. Саме тому сучасний український контекст демонструє поступовий перехід від символічного визнання ролі жінок до прагматичного розуміння того, що без повноцінного використання їхнього потенціалу система оборони не може бути ані достатньо стійкою, ані повністю сучасною.

У цьому сенсі гендерна політика дедалі більше корелює зі стандартами НАТО, де рівне залучення жінок і чоловіків розглядається як передумова інституційної ефективності (див. Табличку 3.1.), професійної культури й суспільної легітимності сил безпеки [25].

Таблиця 3.1.

Гендерний аспект змін у секторі безпеки України

Показник	Характеристика змін в Україні
Нормативний рівень	Розширення прав жінок у секторі безпеки, оновлення законодавства, впровадження НПД 1325
Кадровий рівень	Зростання кількості жінок-військовослужбовиць, поява жінок на керівних посадах
Інституційний рівень	Поступове впровадження гендерної інтеграції, але збереження «скляної стелі»
Соціокультурний рівень	Часткове подолання стереотипів, але збереження уявлень про «нетиповість» жінки у війську
Медіарівень	Зростання видимості жінок, але недостатнє представлення як експерток і суб'єктів безпеки
Воєнний рівень	Перетворення гендерної рівності з соціального питання на чинник обороноздатності

Водночас збільшення чисельності жінок у секторі безпеки автоматично не усунуло проблеми нерівності. Навпаки, саме масштабне залучення жінок до сил оборони дало змогу чіткіше побачити ті бар'єри, які раніше були замасковані малочисельністю їхньої присутності. Однією з таких проблем залишається явище «скляної стелі», коли формальна відкритість служби для жінок не супроводжується пропорційним доступом до ухвалення рішень, командних і стратегічних посад [38]. Хоча жінки продемонстрували здатність ефективно виконувати бойові завдання, суспільні й інституційні установки ще не повністю адаптовані до сприйняття жінки як командира, лідерки чи суб'єкта стратегічного управління. Саме тому зміна ставлення до жінок у секторі безпеки в Україні відбувається нерівномірно: на рівні суспільної поваги до особистого героїзму вона вже значною мірою відбулася, але на рівні стабільного інституційного визнання професійної рівноправності ще триває.

Сучасні проблеми українського контексту пов'язані не лише з кар'єрним зростанням, а й з організацією самої служби. Значення мають питання адаптації побутових умов, медичного забезпечення, форми одягу, засобів індивідуального захисту, умов проживання та врахування специфічних потреб жінок у військовому середовищі. Те, що у мирний час могло сприйматися як другорядне, в умовах війни виявилось безпосередньо пов'язаним із боєздатністю, гідністю та психологічною стійкістю військовослужбовиць. У цьому сенсі перехід до стандартів НАТО означає не лише рівний доступ до посад, а й створення рівних умов служби, що охоплює як кадрову політику, так і матеріально-технічне, медичне та соціальне забезпечення [6].

Окремий блок сучасних викликів стосується гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань, дискримінаційних практик і приниження гідності в секторі безпеки. Досвід війни показує, що закриті, ієрархічні та високостресові структури можуть відтворювати ризики замовчування порушень, тиску на постраждалих, недостатньо ефективного реагування командування чи нестачі довіри до механізмів подання скарг. У цьому контексті імплементація міжнародних підходів до протидії насильству, включно з нормами Стамбульської конвенції, набуває особливої ваги [42].

Йдеться не лише про захист жінок як окремої категорії, а про створення такого середовища, де будь-яке насильство чи домагання визнаються несумісними з професійною етикою, правами людини та ефективністю військової служби [41]. Саме тому питання гендерної рівності в секторі безпеки не може розглядатися відокремлено від ширшої теми інституційної культури, підзвітності та верховенства права.

Суттєвим викликом є також збереження дисбалансу в медійному та суспільному відображенні ролі жінок у війні. Попри безпрецедентну участь жінок у Збройних Силах, у медіапросторі вони все ще частіше постають як жертви війни, ніж як експертки, військові професіоналки чи суб'єкти безпекової політики. Наведені дані про те, що у 2023 році жінки як експертки

згадувалися лише у 18 % матеріалів, тоді як до повномасштабного вторгнення цей показник становив 23 %, свідчать про парадокс: реальна участь жінок у безпековій сфері зростає, але їхня експертна видимість у публічному дискурсі не тільки не збільшується, а подекуди навіть зменшується [19]. Це означає, що зміна ставлення до жінок у секторі безпеки відбувається швидше на рівні практики, ніж на рівні символічного представлення. Такий розрив небезпечний, оскільки він уповільнює нормалізацію жіночої присутності у війську та продовжує відтворювати уявлення про чоловіка як «природного» носія безпекової експертності.

Ще одна складна проблема стосується балансу між принципом гендерної рівності та практикою мобілізаційної політики в умовах війни. Формально закон визначає рівний правовий статус жінок і чоловіків, однак практична реалізація військового обов'язку, суспільні очікування та мобілізаційні механізми залишаються асиметричними. Скасування строкової військової служби та зміни в законодавстві не усунули дискусій щодо того, як має виглядати гендерний паритет у сфері військового обов'язку, наскільки суспільство готове до ширшого включення жінок у мобілізаційні процеси і чи не породжуватиме це нових конфліктів між принципом рівності та суспільним сприйняттям справедливості.

Дані соціологічних опитувань показують неоднозначність цих настроїв, а негативні тенденції в загальному ставленні до мобілізації ускладнюють будь-які спроби механічно перенести ідею гендерного паритету на сферу примусового залучення до війська [31]. Це свідчить, що проблема гендерної рівності в умовах війни не має простих рішень і вимагає виваженого поєднання правових, соціальних, психологічних та безпекових чинників.

У цьому зв'язку особливо важливою стає просвітницька та виховна робота, спрямована на формування психологічної готовності жінок до військової служби та на подолання стереотипів ще на етапі соціалізації дітей і молоді. Адже нерівність не виникає лише на етапі вступу на службу – вона

формується значно раніше, через освітні моделі, сімейне виховання, релігійні та культурні уявлення, медіаобрази та неформальні суспільні норми. Саме тому зміна ставлення до жінок у секторі безпеки має починатися не тільки з реформування військових інституцій, а й із глибшої зміни суспільного мислення, коли участь жінки у військовій службі, лідерстві та безпековій експертизі перестася сприйматися як виняток і стає однією з норм громадянської участі [18].

Отже, український контекст демонструє одночасно значний прогрес і серйозні суперечності. З одного боку, війна кардинально змінила реальне місце жінок у секторі безпеки, зробивши їхню участь видимою, необхідною і суспільно значущою. З іншого боку, саме війна загострила структурні проблеми – від дискримінаційних стереотипів і «скляної стелі» до недостатньо ефективних механізмів захисту прав, нерівного представництва в медіа та складних питань мобілізаційної політики.

ВИСНОВКИ

Таким чином у ході нашого дослідження гендерного виміру безпекової політики НАТО можемо підсумувати наступне:

Еволюція поняття безпеки відбулася у напрямі від традиційного державоцентричного та військово-політичного розуміння до комплексного, людиноцентричного підходу, в межах якого важливе місце посідають соціальні, гуманітарні та правозахисні аспекти. Саме в цьому контексті сформувався гендерний підхід як невід’ємна складова сучасних безпекових досліджень, що передбачає врахування різного досвіду, потреб і ролей жінок і чоловіків у сфері безпеки. Його становлення значною мірою пов’язане з діяльністю міжнародних організацій, насамперед ООН, а також із розвитком феміністичних теорій міжнародних відносин, що сприяли переосмисленню природи безпеки та розширенню кола її суб’єктів.

У ході дослідження нормативно-правової та інституційної бази гендерної політики НАТО встановлено, що Альянс сформував цілісну систему інтеграції гендерного підходу, яка базується на імплементації порядку денного «Жінки, мир, безпека» та відповідних резолюцій Ради Безпеки ООН. Важливим етапом інституціоналізації стало створення спеціалізованих структур, зокрема Комітету НАТО з гендерних перспектив (NCGP) та Офісу радника з гендерних питань, які забезпечують координацію, моніторинг та впровадження гендерної політики. Запровадження директиви Bi-SC 040-001 та подальших планів дій, а також затвердження політики НАТО/РСАП щодо «Жінки, мир, безпека» у 2018 році та оновленого плану дій на 2021–2025 роки засвідчують системний характер гендерного мейнстримінгу. Гендерна рівність розглядається не лише як етичний принцип, а як чинник підвищення оперативної ефективності Альянсу, що передбачає інтеграцію гендерної перспективи на всіх етапах планування та реалізації операцій.

Сучасна гендерна політика НАТО характеризується не лише нормативною закріпленістю, а й високим рівнем інституційної інтеграції

гендерного підходу у всі сфери діяльності Альянсу. Зокрема, реалізація порядку денного «Жінки, мир, безпека», започаткованого Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325, набула системного характеру, що проявляється у створенні спеціалізованих інституцій та впровадженні комплексних політик. Важливим кроком у цьому напрямі стало функціонування Міжнародного офісу військового штабу радника з гендерних питань (IMS GENAD), який забезпечує інтеграцію гендерної перспективи у військове планування, операційну діяльність та процес прийняття рішень, а також здійснює консультаційну підтримку вищого військового керівництва. Додатковим підтвердженням інституційної зрілості гендерної політики НАТО є діяльність Спеціального представника Генерального секретаря з питань «Жінки, мир та безпека», що свідчить про стратегічну пріоритетність цього напрямку.

Особливої уваги заслуговує ухвалення у 2024 році оновленої Політики НАТО щодо «Жінки, мир і безпека», яка закріплює необхідність інтеграції гендерного підходу як у стратегічне планування, так і у повсякденну діяльність Альянсу. Ця політика відображає перехід від декларативного до практико-орієнтованого рівня реалізації гендерної рівності, що підтверджується конкретними кількісними показниками. Так, станом на 2024 рік жінки становили близько 13,9% військовослужбовців у країнах НАТО, що свідчить про поступове, але стабільне зростання їх представництва. Водночас більшість держав-членів Альянсу вже мають національні плани дій з реалізації порядку денного «Жінки, мир, безпека», а також інтегрували гендерний компонент у систему військової освіти та підготовки кадрів. Важливою тенденцією є також повне або часткове скасування обмежень для жінок щодо служби у бойових підрозділах, силах спеціальних операцій та на керівних посадах, що свідчить про поступову трансформацію традиційних уявлень про роль жінок у сфері безпеки.

Порівняльний аналіз впровадження гендерних стандартів у секторі безпеки скандинавських країн і країн Балтії показав, що ці держави демонструють високий рівень інституціоналізації гендерної політики,

зокрема через забезпечення рівного доступу до військової служби, активне залучення жінок до керівних посад та створення ефективних механізмів захисту їх прав. Скандинавські країни, завдяки тривалим традиціям гендерної рівності, виступають своєрідним еталоном у сфері інтеграції жінок до сектору безпеки, тоді як країни Балтії демонструють успішну адаптацію цих стандартів у пострадянському контексті. В обох випадках підтверджується, що збільшення участі жінок у безпекових структурах сприяє підвищенню їх ефективності, прозорості та рівня довіри з боку суспільства.

За останні роки відбулися суттєві зміни у нормативно-правовому забезпеченні та практиці реалізації гендерної політики. Зокрема, розширено перелік військових спеціальностей, доступних для жінок, впроваджено Національний план дій «Жінки, мир, безпека», активізовано співпрацю з НАТО через відповідні інституційні механізми, включаючи діяльність Представництва НАТО в Україні. Водночас, незважаючи на позитивну динаміку, зберігаються певні диспропорції, зокрема недостатнє представництво жінок на керівних посадах та обмежений рівень їх участі у процесах прийняття рішень у сфері безпеки.

У процесі визначення сучасних проблем та викликів забезпечення гендерної рівності в безпековій сфері України встановлено, що ключовими залишаються питання подолання інституційної та культурної нерівності, забезпечення ефективних механізмів захисту від дискримінації та насильства, а також підвищення рівня представництва жінок у керівних структурах. Незважаючи на відносно високий відсоток жінок у Збройних Силах України, їх участь у процесах реформування сектору безпеки залишається обмеженою. Водночас міжнародний досвід свідчить, що інтеграція гендерного підходу сприяє підвищенню ефективності безпекових інституцій, покращенню морально-психологічного клімату та зміцненню демократичного контролю над сектором безпеки.

Аналізуючи український контекст, слід підкреслити, що процес імплементації стандартів НАТО у сфері гендерної політики набуває дедалі

більш системного характеру. У Збройних Силах України ліквідовано нормативні обмеження щодо доступу жінок до більшості військових спеціальностей, здійснюється адаптація матеріально-технічного забезпечення з урахуванням гендерних потреб, а також впроваджується гендерна експертиза кадрової політики. Затвердження у 2026 році нового Національного плану дій з виконання резолюції ООН 1325 до 2030 року свідчить про стратегічну орієнтацію держави на подальшу інтеграцію гендерного підходу у сферу національної безпеки. У цьому документі особливий акцент зроблено на розширенні участі жінок у безпекових процесах, посиленні їх ролі у відновленні країни, а також на забезпеченні ефективних механізмів протидії гендерно зумовленому насильству та дискримінації.

Водночас повномасштабна війна Російської Федерації проти України стала потужним каталізатором трансформації гендерних ролей у секторі безпеки та оборони. Участь жінок у Силах оборони України набула безпрецедентних масштабів, що сприяло переосмисленню їх ролі як повноцінних суб'єктів безпекової діяльності. Важливим елементом інституційних змін стало впровадження посад радників з гендерних питань у військових підрозділах, що дозволяє здійснювати моніторинг дотримання принципів рівності, а також оперативно реагувати на випадки дискримінації та порушення прав військовослужбовиць. У таких умовах гендерна рівність поступово трансформується з гуманітарного принципу у складову національної безпеки та фактор підвищення обороноздатності держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гришко В.І., Киричук Б.С. Значення імплементації норм Стамбульської конвенції в контексті протидії випадкам насильства під час дії режиму воєнного стану в Україні. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2023. Серія Право. Вип. 80: С. 284-289.
2. Дудкевич В. Безпековий та оборонний вимір співпраці України з Європейським Союзом. Вісник Прикарпатського університету. 2020. Випуск 14. С. 284-290
3. Жінки, мир та безпека: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони і Генерального штабу України. URL: https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/Country/Ukraine/UN_Women_WPS%20MoD%20Guide_UKR.pdf
4. Загальна декларація прав людини 1948 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.
5. Затхій В. В. Політика НАТО щодо інтеграції гендерної рівності. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/47357/21039.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
6. Каллум Уотсон. Гендерні питання в секторі оборони : збірник інформаційно-методичних матеріалів «Гендерні питання в секторі безпеки». Опубліковано у Швейцарії Женевським центром управління сектором безпеки (ДКЗС). ДКЗС, ОБСЄ/БДПЛ, ООН Жінки, 2020. 65 с.
7. Камінська Н. В., Романова Н.В. Глобальна ціль сталого розвитку: досягнення тендерної рівності та надання рівних можливостей розвитку для чоловіків і жінок. Стан дотримання прав людини в умовах сучасності: теоретичні та практичні аспекти: матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 22 березня 2018 р.). Київ, 2018. С. 321-329.
8. Камінська Н.В., Романова Н.В. НАТО: механізми реалізації Резолюції 1325 і пов'язаних з нею резолюцій. Євроатлантична інтеграція в контексті захисту прав та інтересів громадян України: матеріали підсумкової

науково-теоретичної конференції наукового товариства курсантів та студентів (м. Київ, 25 квітня 2018 року). Київ: НАВС, 2018. С. 121-127.

9. Камінська Н.В., Романова Н.В. Політика Організації Об'єднаних Націй у сфері гендерної рівності. Правові реформи в Україні: реалії сьогодення: матеріали IX всеукраїнської науково-теоретичної конференції (м. Київ, 31 жовтня 2017 року). Київ: НАВС, 2017. С. 127-131.

10. Кравець В.П., Говорун Т.В., Кікінежді О.М. Гендерні дослідження: прикладні аспекти: монографія. Тернопіль: Навч. книга «Богдан», 2013. 448 с.

11. Міноборони започатковує нову ініціативу із захисту прав військовослужбовців. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/minoborony-zapochatkovuie-novu-initsiatyvu-iz-zakhystu-prav-viisk-ovosluzhbovtziv>.

12. Наказ Міністерства оборони України Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями від 11.10.2021 №313. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-21#Text>

13. Наказ Міністра оборони України «Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року» від 14.09.2021 №280. URL: [https://www.mil.gov.ua/content/mou-orders/mou 2021/280 nm.pdf](https://www.mil.gov.ua/content/mou-orders/mou%2021/280%20nm.pdf)

14. Наливайко Л.Р., Марценюк Л.В. Права жінок та гендерна рівність в Україні: проблеми теорії та практики Приватне та публічне право 2022. №1. С. 61-66.

15. Наливайко Л.Р., Сірко Л.П. Гендерно-правова експертиза: проблеми теорії та практики: монографія. Дніпро: ДДУВС, 2023. 200 с.

16. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2026-%D1%80#Text>.
17. Оніщенко Н.М. Сучасний гендерний контекст: новели, перспективи, дискусії. Часопис КУП. 2020. №3. С. 22-26
18. Основи теорії гендеру: навчальний посібник. Київ: «К.І.С.», 2004. 536 с.
19. Політика НАТО з порядку денного «Жінки, мир, безпека» (2024) 10 липня 2024 р. URL: https://wicc.net.ua/media/NATO_WPS_2024.pdf.
20. Принцип рівності у праві: теорія і практика : монографія / Ю.С. Шемшученко та ін.; за заг. ред. Н.М. Оніщенко ; Нац. акад. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. Київ : Юридична думка, 2014. 378 с.
21. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
22. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 №2469-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2469-19#Text>.
23. Прус І. Правові засади протидії гендерно зумовленому насильству під час збройного конфлікту на Сході України. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2021, №1. С.74-80.
24. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf.
25. Рада Європи. Стратегія гендерної рівності на 2014-2017 роки. URL: <https://rm.coe.int/1680590176>.
26. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» від 24 лютого 2016 р. № 113-р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/248861725>.
27. Розпорядження Кабінету Міністрів України «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»» від 12 серпня 2022 р. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n463>.

28. Романова Н. В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України, Київ, 2024. 235 с.

29. Романова Н.В. Еволюція доктринальних джерел з питань гендерної рівності. Юридичний часопис НАВС. 2020. Т.19. №1. С. 73-80.

30. Романова Н.В. Інститут уповноважених з питань забезпечення прав людини в Україні в сучасних умовах. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 25 березня 2021 року). Київ: НАВС, 2021. С. 220-222.

31. Результати загальнонаціонального опитування, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва спільно із соціологічною службою Центру Разумкова з 21 по 27 березня 2024 року. URL: <https://dif.org.ua/article/sotsialno-politichni-orientatsii-ta-problemi-mobilizatsii-vukraini-zagalnonatsionalne-opituvannya>

32. Романова Н.В. Проблемні аспекти сучасного розуміння гендеру та гендерної рівності. Українська мова в юриспруденції: стан, проблеми, перспективи: матеріали ХУ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 28 листопада 2019 р). Київ: НАВС, 2019. Ч. 1. С. 194-196.

33. Словник гендерних термінів / уклад. Шевченко З.В. Черкаси: Чабаненко Ю., 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/seksizm.html>

34. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equalitv-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>.

35. Стрельчук Н. Гендерний підхід до реформування сектору безпеки в країнах-членах НАТО: уроки для України. Гендерна освіта – ресурс розвитку паритетної ендерна освіта – ресурс розвитку паритетної демократії. 3б. матеріалів міжн. науково-практичної конф. 27–29 квітня 2011 р. Том 1. C.34-36 http://gender.at.ua/_ld/1/143_tezy_ternopil_2.pdf.
36. 4th European Ministerial Conference on equality between women and men (Istanbul, 13-14 November 1997). URL: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/CoE-Declaracao-Istambul1997.pdf>.
37. Action plan «taking up the challenge of the achievement of de jure and de facto gender equality». URL: <https://eige.europa.eu/resources/meg-7-2010-2>ActionPlanen.pdf>.
38. Action Plan for the Implementation of the NATO/EAPC Policy on Women, Peace and Security 2021-2025. URL: <https://www.nato.int/en/about-us/official-texts-and-resources/official-texts/2021/10/21/action-plan-for-the-implementation-of-the-natoeapc-policy-on-women-peace-and-security-2021-2025>
39. Balanced participation of women and men in political and public decisionmaking Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers and Explanatory memorandum. URL: <https://rm.coe.int/1680519084>.
40. Bi.SC Directive 40-1 Integrating UNSCR 1325 and gender perspectives in the NATO command structure including measures for protection during armed conflict. URL: <https://www.nato.int/nato-static/assets/pdf/pdf200909/20090924Bi-SCDIRECTIVE40-1.pdf>
41. Commission on the Status of Women. URL: <http://www.unwomen.org/en/csw>.
42. Conference on security and cooperation in Europe final act. URL: <https://www.osce.org/files/f/documents/5/c/39501.pdf>.
43. Declaration: Making gender equality a reality. URL: <https://www.iri.edu.ar/publicaciones>

iri/anuario/Anuario%202009/Europa/COUNCIL%20OF%20EUROPE
%20Declaration%20Making%20gender%20equality%20a%20reality.pdf.

44. Gender Equality Strategy (2024-2029). URL: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680ae569b#Toc155173008.

45. Georzi V., Romanova N. NATO/EAPC: gender equality as a constituent for the success of mission and operation. Наше право, 2018. №1. С. 27-32.

46. Global Gender Gap Report 2021. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2021/>

47. Global Gender Gap Report 2022. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full;>

48. Global Gender Gap Report 2024. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>.

49. Kaminska N. Activities of international organizations in the field of empowerment of women, gender equality. The optimization of protection model for rights and freedoms of ukrainian person : collective monograph / V. M. Bevzenko ect. Lv-Torun : SENSE, 2019. P. 159-178.

50. Loshchykhin O., Kaminska N. & Romanova N. The role of the OSCE in ensuring gender equality into policies and practices. Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools, 2019. №34(4). P. 87-91. URL: <https://farplss.org/index.php/journal/article/view/662>.

51. Ministerial Council Decision №10/11 Promoting equal opportunity for women in the economic sphere, 7 December 2011. URL: <https://www.osce.org/mc/86085>

52. Ministerial Council Decision №14/04 2004 OSCE Action plan for the promotion of gender equality, 7 December 2004. URL: <https://www.osce.org/mc/23295>

53. NATO Gender-Inclusive Language Manual Office of NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security In cooperation

with the International Staff Translation Service. URL: https://www.nato.int/nato-static-fl2014/assets/pictures/images_mfu/2021/5/pdf/210514-GIL-Manual_en.pdf

54. NATO Strategic Concept. 2022. URL: <https://www.nato.int/strategic-concept/>.

55. NATO WPS Team. NATO's work on Women, Peace and Security (WPS) is supported by women and men, civilian and military, throughout NATO's structures. URL: <https://www.globalwps.org/Team>.

56. NATO/EAPC Women, Peace and Security Policy and Action Plan 2018. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2018_09/180920-WPS-Action-Plan-2018.pdf.

57. Office of NATO Secretary General's Special Representative for Women, Peace and Security Concepts and Definitions Women, Peace and Security in NATO. URL : https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2019_07/20190709_1907-wps-glossary.pdf.

58. Resolution «Bridging the gap between de jure and de facto equality to achieve real gender equality». URL: <https://rm.coe.int/168070cfb0>.

59. The NATO Policy on Preventing and Responding to Sexual Exploitation and Abuse. Endorsed by NATO Ministers of Foreign Affairs on 20 Novem 2019. URL: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_173038.htm?selectedLocale=en.

ДОДАТКИ

Додаток А

Рекламні плакати репрезентації служби жінок в арміях НАТО



Гендерна рівність в арміях країн НАТО

