

Севрук І. І.,

*кандидат філософських наук, доцент,
професор кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України*

Соколовська Ю. В.,

*кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України*

Чупрінова Н. Ю.,

*кандидат філологічних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Національної академії Національної гвардії України*

ЕТИЧНІ ВИМІРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ Й ОБОРОНИ

Анотація. У статті проведено аналіз етичних аспектів реалізації принципу гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України.

Досліджено зміст етичних кодексів – «Кодекс честі офіцера Збройних Сил України» (1999), Кодекси етичної / добросесної поведінки (відповідно для Збройних Сил та Національної гвардії України, 2017), – що утворюють морально-етичне підґрунтя функціонування структур сектору безпеки та оборони в Україні. Виявлено, що національні Кодекси фіксують такі моральні цінності, як рівність, честь, гідність, життя, обов'язок тощо. Водночас ці документи є гендерно нейтральними, що утворює протиріччя у міжнародних та національних вимогах та стандартах щодо стратегії реформування силових структур та ускладнює процес забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони України.

Проаналізовано “The NATO Code of Conduct”, що є основним міжнародним документом, який визначає базові вимоги до етико-моральних характеристик особового складу армій країн-учасників та партнерів Альянсу. Показано, що серед п'яти етичних принципів (єдність, вірність, відповідальність, неупередженість і професіоналізм), які утворюють аксіологічне підґрунтя усіх соціальних та професійних взаємодій цивільних та військових співробітників та персоналу підрозділів країн-членів та країн-партнерів НАТО, є два головні принципи – неупередженість та професіоналізм, що мають чітко прописані вимоги щодо забезпечення гендерної рівності.

Проведене дослідження дозволило виявити, що наявним станом на 2019 рік прорахунки та недоліки у реалізації гендерної політики у секторі безпеки та оборони України як інституціонального, так і персонального рівнів, пов'язані безпосередньо найчастіше з недостатньою сформованістю не тільки гендерної, а й насамперед морально-етичної культури, що має прояв у нерозумінні, несприйнятті та недодержанні особовим складом гендерної толерантності та гендерної рівності у професійних практиках.

Обґрунтовано необхідність вирішення передусім завдань щодо формування гендерної компетентності

керівників всіх рівнів – стратегічного, оперативного, тактичного, оскільки саме від персональних установок керівників у жорстко ієрархізованих соціальних системах, якими є структури сектору безпеки та оборони, залежить успішність гендерних ініціатив як держави, так і самого сектору безпеки та оборони. Практики реалізації принципу гендерної рівності багато в чому залежать від морально-етичних норм, цінностей та принципів, які закладає (формує, патрує) у підпорядкованому підрозділі керівник.

Наголошено на ролі освіти у формуванні гендерної обізнаності та гендерних компетентностей особового складу. Доведено необхідність формування гендерно-орієнтованої етики та гендерної культури у секторі безпеки та оборони. Визначено перспективні напрями у розробці заявленої проблематики.

Ключові слова: гендерна рівність, сектор безпеки та оборони України, рівні права та можливості жінок та чоловіків, толерантність, гендерна чутливість; гендерно-чутливе середовище, етичні кодекси, принципи добросесної поведінки, гендерно-орієнтована етика, гендерна компетентність.

Постановка проблеми та її актуальність. Вищою цінністю сучасного демократичного суспільства є людина, її життя, безпека, можливість реалізації потенціалу кожної людини. Права людини, які проголошені Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.) та закріплені Конституціями демократичних країн, визнаються як основа для забезпечення загального процвітання та добробуту людства.

Права людини у XXI столітті розглядаються як рівність прав та можливостей людини незалежно від віку та статі, стану здоров'я, політичних переконань, соціального походження, етнічної та релігійної приналежності тощо. В такому разі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у силових структурах постає як логічне продовження загальної стратегії забезпечення прав людини в демократичному суспільстві.

Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, що закріплений конституційно у 2018 році [1], потребує не тільки декларативного визнання базових демократичних цінностей, а й їх реалізації у практиках життєдіяльності як інституцій держави та громадянського суспільства, так і кожного окремого громадянина.

Отже, перед українським суспільством постають першочергові завдання щодо змін, що пов'язані з демократизацією як суспільного життя в цілому, так і сектору безпеки та оборони. Як принципово важливий складник процесів демократизації (своєрідний маркер успішності демократичних перетворень) має бути реалізована і вимога щодо забезпечення рівних прав чоловіків та жінок в силових структурах України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сьогодні проблеми гендерної рівності розглядаються переважно у контексті дискурсу прав людини на основі визнання гідності людини. Широкий спектр гендерних досліджень, як західних фахівців, так і вітчизняних, надає можливості побачити наявні дисбаланси фемінності / маскулінності на макро- (інституціональному) та мікро- (персональному) рівнях. Українська гендеристика презентована дослідженнями психологічних (П. Горностай, Т. Говорун, О. Кікінежді та ін.), соціально-економічних (В. Близнюк, Т. Журженко, Т. Марценюк, С. Оксамитна та інші) та соціально-політичних (І. Грабовська, Н. Грицяк, Т. Ісаєва, Л. Кобелянська, М. Колодій, К. Левченко та інші) вимірів гендеру; впливу історичних (О. Кісь, О. Маланчук-Рибак, Т. Орлова, Л. Смоляр та інші) та духовно-моральних (Н. Недзельська, Л. Погоріла, В. Суковата, Н. Чухим) контекстів та формування гендерних ролей та гендерних відносин; соціокультурного конструювання гендеру (Т. Бурейчак, І. Головащенко, Т. Марценюк, С. Оксамитна, М. Скорик, С. Хрисанова, О. Шабурова та інші) та медійного конструювання гендерних ідентичностей (О. Кісь, М. Скорик, В. Суковата та інші); розглядаються освітньо-педагогічні (Т. Дороніна, О. Луценко, О. Остапчук, О. Сулова та інші) та екологічні (К. Карпенко) аспекти гендерної проблематики.

Водночас проведений аналіз джерел дозволяє стверджувати, що морально-етичне підґрунтя гендерної рівності наразі є мало дослідженим. Морально-етичні цінності як засадничі цінності будь-яких соціальних відносин, в тому числі відносин рівності / нерівності між жінками та чоловіками, потребують особливої дослідницької уваги та науково-теоретичного обґрунтування.

Метою статті є аналіз норм та цінностей військово-професійної моралі, які утворюють фундамент для реалізації принципу рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони України, необхідних змін у наявних етичних кодексах сектору у напрямку врахування вимог гендерної рівності, що сприятиме формуванню гендерної культури на інституціональному та персональному рівнях, виявлення ролі освіти у формуванні гендерних компетентностей особового складу сектору, передусім керівного.

Виклад основного матеріалу. Вимоги гендерної рівності у секторі безпеки та оборони України визначає державна гендерна політика, яка розгортається у рамках міжнародних зобов'язань країни та національного законодавства.

«Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок» (1979) та її Загальна рекомендація № 30 (2013), Пекінська платформа дій (1995), Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир та безпека» (2000) та інші стали основними рамковими документами на міжнародному, регіональному та національному рівнях.

Необхідність забезпечення гендерної рівності в сучасному суспільстві фіксує Стратегія стабільного розвитку, яка була прийнята РБ ООН у 2015 році [2]. Серед Цілей сталого розвитку (ЦРС) людства, що визначені Стратегією на період 2016–2030 рр., гендерна рівність позначена як п'ята з сімнадцяти.

На виконання цієї Стратегії уряд України представив Національну доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна», яка визначає базові показники для досягнення ЦРС у нашій країні. Представлені результати адаптації глобальних Цілей сталого розвитку з урахуванням специфіки національних контекстів демонструють значну увагу держави щодо реалізації гендерної рівності: Україна взяла на себе зобов'язання створити умови для ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок і дівчат. [3]. Аналіз цілей, завдань та індикаторів Національного Плану Дій «Цілі Сталого Розвитку України» [4] дозволяє стверджувати, що гендерна рівність постає як фундаментальний принцип сталого розвитку українського суспільства (10 із 17 Цілей, 25 з 86 завдань, 45 з 172 індикаторів).

На реалізацію зазначеної державної стратегії у секторі безпеки та оборони було прийнято цілу низку принципово важливих документів, які сьогодні вже змінили «обличчя» сектору. Серед них: перший Національний план дій на виконання Резолюції РБ ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» (на період 2016–2020 рр.), відомчі (Міністерство оборони, Міністерство внутрішніх справ, Національна поліція, Державна прикордонна служба) плани дій щодо реалізації Національного плану дій на виконання Резолюції 1325, Річні національні програми під егіду Комісії Україна – НАТО (2018, 2019 роки).

Сектор безпеки та оборони України за останні роки на виконання завдань, визначених у вищезазначених документах щодо реалізації державної гендерної політики, проводить чисельні заходи, що спрямовані на подолання гендерної нерівності та гендерних стереотипів у секторі, наявних перекосях у кадровій політиці, гендерної необізнаності особового складу.

Водночас на переконання авторів статті, будь-які реальні зрушення у цьому напрямку можливі лише за умов урахування морально-етичного контексту усіх гендерних ініціатив.

Вважаємо за необхідне наголосити на тому, що сенс існування усіх структур сектору безпеки та оборони країни полягає у захисті, забезпеченні безпеки суспільства та держави. Високий гуманістичний пафос професії військового полягає у тому, що вона орієнтована на збереження життя громадян, як вищої соціальної цінності держави (Конституція України, ст. 3) [5].

Морально-етичне підґрунтя функціонування структур сектору безпеки та оборони утворюють норми та цінності професійної діяльності, закріплені у Конституції України, Статутах Збройних сил, «Кодексі честі офіцера Збройних Сил України» (1999) та Кодексах добросовісної / етичної поведінки (відповідно для ЗСУ та НГУ, 2017).

Статути Збройних сил містять такі моральні цінності, як обов'язок, честь, гідність та життя [6].

«Кодекс честі офіцера Збройних Сил України» – принципово важливий з огляду на завдання даного дослідження документ: його фундаментальним принципом є принцип рівності – рівності всіх офіцерів, незалежно від звання та посади. Центровою ідеєю Кодексу є таке: «офіцер Збройних Сил України повинен бути прикладом чесного й сумлінного виконання своїх службових обов'язків, служіння Батьківщині, дотримуватись принципу поваги до честі і гідності всіх військовослужбовців без винятку» [7, с. 151].

На думку авторів цього дослідження, Кодекс честі офіцера надає найбільш загальне, однак гендерно нечутливе визначення рівності. Рівність у тому її визначенні, як надає цей документ, особовим складом усвідомлювалась у межах патріархатних цінностей та установок, з відвертою маскулінністю розуміння служби офіцера. Можемо упевнено це стверджувати, тому що у практиках набору у вищі навчальні заклади сектору безпеки та оборони до 2000-х років рекрутинг дівчат був скоріше винятком, ніж правилом. Приміром, і сьогодні (станом на 2019 рік) жінки-старші офіцери у Збройних Силах України складають нечисельну статусну групу (лише 949 осіб) [8]. В інших структурах сектору безпеки та оборони наявна приблизно така ж ситуація.

Рівність, як її надає Кодекс честі офіцера, розуміється як така, що стосується специфічного «братерства» чоловіків-офіцерів. І сьогодні, коли виникають чисельні акції відвертого чи прихованого несприйняття жінок-військовослужбовиць, особливо офіцерам, то вони є проявом розмежування, відторгнення «чужорідних елементів» – жінок – від цього «братерства». Причому ці реакції можуть бути як свідомими (проявом «принципової позиції»), так і неусвідомлюваними.

На думку дослідниці проблеми Л. Кринець, важливо врахувати, що Кодекс честі офіцера визначає «саме норми поведінки, а не відповідальність за їх порушення і не є механізмом розв'язання конкретних ситуацій» [7, с. 151]. В той же час наявне і таке твердження: важливими функціями Кодексу честі є «орієнтація офіцера на певний спосіб життя, стиль поведінки; впровадження в життя загальнолюдських, військових цінностей <...> утвердження поваги, довіри, відповідальності у взаєминах офіцерів» [9, с. 92].

Бачимо очевидне протиріччя у розумінні сучасними дослідниками проблеми ролі Кодексу у формуванні етичних якостей – відповідальності офіцера. На нашу думку, переведення етичних проблем у правове поле, що наявне у дослідженні Л. Кринець, можливо і доречно, з урахуванням відсутності у сучасних соціокультурних контекстах України етичних норм, вмонтованих у свідомість громадян. Але відповідальність як моральний феномен – це завжди внутрішній вимір, внутрішнє спонування, що зовнішніми механізмами не регулюється. І саме в цьому її цінність.

Водночас кожна з презентованих дослідницьких позицій залишає поза увагою гендерний вимір проблеми. Сучасна армія, безпекові структури – це вже нормативно закріплений світ різноманітності. Це світ і чоловіків, і жінок. І рівність – як етична норма, що закріплена у нормуючому всі соціальні відносини у секторі безпеки та оборони документі (Кодексі) – має набути текстуальної закріпленості. Кодекс честі офіцера від редакції 1999 року, на думку авторів статті, є таким, що не відповідає ані викликам часу, ані сучасним міжнародним (НАТО) та національним стандартам. Він потребує гендерної експертизи та відповідної переробки з урахуванням гендерного виміру етичного складника професійної діяльності сектору безпеки та оборони.

Прикладом гендерно-чутливого етичного кодексу є «The NATO Code of Conduct», що є основним міжнародним документом, який визначає базові вимоги до етико-моральних характеристик особового складу армій країн-учасників та партнерів альянсу. Документ містить п'ять базових цінностей – єдність, вірність, відповідальність, неупередженість і професіоналізм, які утворюють аксіологічну основу усіх поведінкових реакцій всіх цивільних та військових співробітників та персоналу

підрозділів НАТО [10]. Норми гендерно-чутливого ставлення закріплюють у цьому документі приписи щодо цінностей неупередженості та професіоналізму. Так, неупередженість як базова цінність проявляється, зокрема, через вимогу «... не допускати проявів гендерної дискримінації», що унеможливає прояв упередженості та суб'єктивності. Професіоналізм потребує «поважати конфіденційність приватної сфери, гендерну ідентичність та соціальну різноманітність усіх співробітників»; «не переслідувати та не дискримінувати інших співробітників у професійному середовищі, вимагати того ж від інших» [10].

У 2017 році набули чинності Кодекси доброчесної / етичної поведінки (відповідно для Збройних Сил та Національної гвардії України) [11; 12]. Ці документи адресовано різним структурам сектору безпеки та оборони, але змістовно (за незначними відмінностями) вони є фактично ідентичними. Тому вважаємо коректним розглядати їх разом.

Ці Кодекси акцентують увагу насамперед на запобіганні корупції у відповідних структурах та наголосу на етичних цінностях не роблять. В той же час, на думку авторів статті, кожен з принципів етичної / доброчесної поведінки фондується на цілому комплексі етичних цінностей, відсутність яких унеможливає реалізацію ані антикорупційної стратегії, ані гендерної політики у структурах сектору безпеки та оборони країни.

На підтвердження цієї тези проведемо розгляд деяких принципів, що закріплені у Кодексах етичної / доброчесної поведінки, у їх нерозривному зв'язку з цінностями професійної моралі.

Визначальним принципом діяльності військових (цивільних) посадових осіб є чесне і віддане служіння Українському народові та непорушне додержання Конституції України та законів України.

Які ж цінності та норми професійної моралі забезпечують реалізацію у професійних практиках зазначених принципів?

На думку авторів статті, жодна з зазначених вище вимог не буде виконана, якщо в особового складу відсутні патріотизм, честь та гідність. Не сформовані відданість присязі, соціальна і моральна відповідальність, почуття обов'язку та повага до закону, законності як однієї з вищих цінностей.

Якщо продовжити розгляд цього принципу у напрямку виявлення шляхів реалізації гендерної рівності, то очевидним стає зв'язок цього принципу з вимогою забезпечення на всіх рівнях не тільки права, а й можливості жінок нести службу у структурах сектору безпеки та оборони на рівних з чоловіками, відповідно, й рівної відповідальності.

Неупередженість особливу роль відіграє у прийнятті кадрових рішень. Питання щодо оцінки роботи підлеглих, ротациї кадрів, кар'єрного зростання – все це потребує неупередженого ставлення як визначального принципу та передбачає сформованість таких моральних якостей, як справедливість, об'єктивність, відповідальність тощо. Зрозуміло, що гендерно-чутливий підхід у такому разі реалізується через об'єктивну оцінку професійності, компетентностей особового складу, незалежно від статі.

За таким принципом можна провести гендерну експертизу абсолютно всіх принципів, що задекларовані у Кодексах від 2017 року. Як висновок щодо змісту даних Кодексів – це гендерна нейтральність та гендерна нечутливість базових документів, що нормують поведінку та відносини у структурах сектору безпеки та оборони України.

Толерантність проголошується як нормуючий гендерні відносини моральний принцип. Він базується на визнанні цінності людини як такої, її права бути неповторюваною, відмінною від інших, що закріплено на міжнародному рівні визнанням цінності різноманітності сучасного світу. «Ми різні, але ми – рівні» – ось гасло сучасного світу.

Толерантність як цінність та норму взаємовідносин у секторі безпеки та оборони не фіксує жоден з наявних етичних кодексів. Маємо визнати, що у структурах сектору толерантність інтерпретується більшістю особового складу радше як негативна якість та має відверто сексистське забарвлення, що фіксує конструкт «терпіло».

Морально-етичні цінності та норми розкривають свій сенс та призначення («етика – практична філософія») лише через практики повсякденності. Вони зумовлюють всі соціальні взаємодії та відносини, зокрема професійні. Проголошені та закріплені у правових документах, моралі, традиціях – вони завжди реалізуються через персональні практики.

У жорстко ієрархізованих соціальних системах, якими є структури сектору безпеки та оборони, реалізація цих цінностей та норм залежить здебільшого від позиції керівника. З урахуванням того, що «гендерний порядок українського суспільства» й досі залишається таким, що «заснований на формальній нормі рівноправ'я статей та прихованій дискримінації жінок» [13, с. 67], зрозуміло стає важливість персональної позиції керівника щодо визнання рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Сьогодні (станом на листопад 2019 року) наявне недодержання принципу рівних прав жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони України, причинами чого є, безумовно, і певні прорахунки інституціонального рівня, але здебільшого залежить все ж таки від організації виконання службових обов'язків на місцях, що залежить безпосередньо від керівників. Так, приміром, наявні сьогодні певні обмеження щодо військових посад, на які можуть бути призначені військовослужбовці-жінки; обмеження права військовослужбовців-чоловіків на звільнення з військової служби; суттєві недоліки щодо логістичного забезпечення жінок-військовослужбовиць – це проблеми, які потребують вирішення на інституціональному рівні. В той же час такі проблеми, як упереджене ставлення до професійного зростання та розвитку жінок-військовослужбовиць; наявний дисбаланс статусних позицій військовослужбовців-чоловіків та військовослужбовиць-жінок; наявність гендерних стереотипів та гендерної дискримінації, що суттєво ускладнює (або унеможливує) призначення жінок на найвищі керівні посади; невизнання (нерозуміння сутності явищ) більшістю особового складу наявності (поширеності) гендерної дискримінації, сексуальних переслідувань та сексуальних домагань у секторі безпеки та оборони – все це постає як сфера відповідальності керівника конкретного структурного підрозділу сектору безпеки та оборони.

Така ситуація потребує глибинних змін не тільки на законодавчому рівні. Мають відбутися суттєві трансформації у цінностях, ціннісних орієнтаціях, нормах у напрямку ствердження цінностей рівності та справедливості, на рівні як персональної культури, так і загальної культури у системі СБО. Йдеться про формування гендерно-орієнтованої етики та гендерної культури.

В той же час у вітчизняній науковій традиції навіть відсутнє відрефлексоване визначення поняття гендерно-орієнтованої етики. Тому вважаємо за необхідне у межах нашого дослідження дати робоче визначення. Гендерно-орієнтована

етика – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності рівності прав та можливостей жінок та чоловіків.

На думку авторів дослідження, цінності гендерної рівності та толерантності мають бути зафіксованими не тільки в етичних кодексах, а й у компетентностях службовців та військовослужбовців сектору безпеки та оборони України.

Практики також доводять наявність безпосередніх кореляцій між рівнем гендерної культури та морально-психологічним кліматом у підрозділах сектору безпеки та оборони. Особлива значущість цієї тези підтверджується чисельними ситуаціями під час проведення ООС/АТО.

Отже, йдеться про необхідність формування гендерної культури у секторі безпеки та оборони України на інституціональному та персональному рівнях.

Гендерна культура особистості – це індивідуально-особистісна характеристика, частина загальної культури суб'єкта, що містить гендерну компетентність, гендерну картину світу, специфічні ціннісні орієнтації та моделі поведінки [14, с. 59].

Гендерна культура особистості – показник якісний, він завжди демонструє ступінь опанування людиною наявних цінностей (суспільних, інституціональних), норм, принципів щодо рівності жінок та чоловіків, здатність до толерантності, до протидії дискримінації та ступінь реалізації їх у персональних практиках. Тому виокремлюють відповідні рівні: низький, достатній та високий, які фіксують ступінь сформованості цих цінностей та прояву їх у різноманітних суспільних практиках. Очевидно, що у ситуації наявного низького рівня гендерної культури (керівника, особового складу) завжди формується поле напруженості, яке не дозволить розкритися потенціалу кожного з членів колективу, утворює ризики чисельних конфліктів, невдоволення, звільнення, втрати людських ресурсів і, відповідно, послаблення структури та зниження рівня спроможності виконувати поставлені завдання.

Особливу роль у формуванні гендерної культури особового складу мають відіграти освітні практики, передусім вищі навчальні заклади сектору безпеки та оборони.

Таким чином, перспективними напрямками реалізації проблем, що висвітлені у цьому дослідженні, вважаємо:

- організацію на інституціональному рівні (науково-дослідні центри, наукові лабораторії, навчальні заклади сектору безпеки та оборони) досліджень та обговорень морально-етичних аспектів гендерної рівності у секторі безпеки та оборони;
- включення в освітні професійні програми навчальних закладів сектору безпеки та оборони навчальних курсів «Військово-професійна мораль» («Військово-професійна етика»);
- через освітньо-виховні практики формування нової генерації керівників сектору безпеки та оборони, які матимуть сформовану стійку систему цінностей, основу якої складають базові демократичні цінності, зокрема, рівності прав та можливостей жінок та чоловіків;
- формування гендерно-чутливого середовища, що сприятиме формуванню гендерної толерантності особистості особового складу у секторі безпеки та оборони;
- формування морально-етичної культури (організаційної та персональної) як основи долання гендерних стереотипів та гендерно-зумовленої дискримінації;
- формування персональної відповідальності особового складу сектору безпеки та оборони у питаннях щодо недопущення сексизму, проявів насильства, зокрема сексуального, приниження честі та гідності як жінок, так і чоловіків тощо.

Окремим перспективним напрямом вважаємо дослідження взаємодії гендерного та етичного складників як фактору, що забезпечує ефективність діалогу цивільних та військових структур.

Висновки. Таким чином, забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків у секторі безпеки та оборони нерозривно пов'язане з необхідністю перегляду норм маскулінності, які закріплені традиційною професійною етикою структур сектору. Необхідною є гендерна експертиза наявних етичних кодексів та реалізація у кодексах гендерно-орієнтованих підходів. Стратегічно значущим завданням структур СБО стає формування гендерної культури (як на інституціональному, так і персональному рівнях) та гендерно-орієнтованої професійної моралі. Вирішальну роль у формуванні гендерної обізнаності, гендерної компетентності особового складу, толерантності, неприйняття будь-яких форм приниження честі та гідності і жінок, і чоловіків мають відіграти освітні практики, насамперед заклади вищої освіти у секторі безпеки та оборони України.

Література:

1. Закон України: Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19>.
2. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН A/RES/70/1 от 25 сентября 2015 года. URL: <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rc=1&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewiXu4XU8c31AhVsoosKHWG1CDYQFjAAegQIARAB&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fru%2Fga%2F70%2Fdocs%2F70res1.shtml&usg=AOvVaw3dlwsGcUT3dt28dHILYVd>.
3. Цілі Сталого Розвитку: Україна 2017: національна доповідь. URL: http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf.
4. Сайт Організації Об'єднаних Націй в Україні. Гендерна рівність. URL: <http://www.un.org.ua/nasha-robota/gender>.
5. Конституція України, від 28.06.1996 р., поточна редакція від 22.01.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80>.
6. Статути Збройних сил України. Статут внутрішньої служби Збройних сил України. Київ, 1999. 340 с.
7. Крimeць Л., Калениченко Р. Етичні кодекси поведінки в контексті формування ментальності військовослужбовців та протидії гендерній дискримінації. *Збірник наукових праць «Військова освіта» Національного університету оборони України імені Івана Черняховського*. 2019. № 1(39). С. 150–160.
8. Офіційний вебсайт Міністерства оборони України: Кількість жінок у нашому війську за десять років збільшилась у 15 разів. URL: <http://www.mil.gov.ua/news/2019/09/17/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-za-desyat-rokiv-zbilshilas-u-15-raziv/>.
9. Голик М.М. Кодекс честі офіцера Збройних Сил України як чинник формування корпоративної культури. *Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник»*. 2016. № 108. С. 91–93.
10. NATO Code of Conduct (2013). URL: <https://www.nato.int/structure/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>.
11. Кодекс етичної поведінки військових посадових осіб та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, у Національній гвардії України (03.05. 2017). URL: http://ngu.gov.ua/sites/default/files/kodeksu_etichnoyi_povedinky_ngu_2017.pdf.
12. Кодекс добросовісної поведінки військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України. (15.03.2017). URL: <http://www.mil.gov.ua/content/corruption/Codecs.pdf>.
13. Власова О.П. Гендерное равенство как ресурс теории справедливости. *Грани. Философия*, № 5(67), 2009. С. 67–69. URL: <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefghehjai/index.html>.
14. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. Черкаси : видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с.

Sevruk I., Sokolovska Y., Chuprinova N. Ethical dimensions in implementing the equal rights and opportunities for women and men in the security and defense sector

Summary. The article analyzes the ethical issues when implementing the principle of gender equality in the security and defense sector of Ukraine.

The ethical codes – the Code of Honor of an Officer of the Armed Forces of Ukraine (1999), the Code of Ethics / the Code of Conduct (for the Armed Forces and the National Guard of Ukraine, 2017, respectively) – that provide the moral and ethical basis for effective functioning of the security and defense sector structures in Ukraine are examined. The National Codes have been found to capture the moral values of equality, honor, dignity, life, obligation, etc. At the same time, the documents are gender-neutral and, thus, contradict international and national requirements and standards with respect to the strategies in reforming the security forces and hamper the process of implementing equal rights and opportunities for women and men in the security and defense sector of Ukraine.

The NATO Code of Conduct is analysed. This is the main international document that sets out the basic requirements for the ethical and moral qualities of the military personnel from allied and partner countries. The study shows that two of the five ethical principles (unity, loyalty, responsibility, impartiality and professionalism) that create the axiological basis for all social and professional interactions between civilian and military personnel and employees from NATO member and partner countries have clearly outlined requirements for providing gender equality – these are impartiality and professionalism.

The study revealed that in 2019, any present gaps and weaknesses in implementing gender equality policy in the security and defense sector of Ukraine, both at the institutional and personal levels, are directly conjugated with the lack of gender and also, first and foremost, with a poor moral and ethical culture that is particularly visible in misunderstanding, rejection, and lack of respect for gender tolerance and gender equality in professional practices.

As for building the gender equality competence in leaders at strategic, operational, and tactical levels, this task has been validated to be crucial, since successful implementation of gender equality initiatives by the state and the security and defense sector depends on orders given by superiors in rigidly hierarchized social systems a vivid example of which is the security and defense sector themselves. Practices for implementing the principle of gender equality are largely dependent on the moral and ethical standards, values and principles outlined (formulated, patronized) by a superior in a subordinate unit.

The role of education in building gender awareness and gender competencies among military employees is emphasized. The need for gender-oriented ethics and gender culture in the security and defense sector is substantiated. Perspective directions in solving the stated issues are identified.

Key words: gender equality, security and defense sector of Ukraine, equal rights and opportunities for women and men, tolerance, gender sensitivity, gender-sensitive environment, ethical codes, principles of virtue ethics, gender-oriented ethics, gender equality competence.