

УДК 342.7 355.11

DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2020-3.19>

О. М. Царенко, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного,
адміністративного та міжнародного права
факультету правоохоронної діяльності
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

С. І. Царенко, кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри теорії та історії держави і права
та приватноправових дисциплін
факультету правоохоронної діяльності
Національної академії Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Статтю присвячено розгляду питань дискримінації за ознакою статі жінок-військовослужбовців. Розглянуто проблему ейджизму у військовому колективі, наголошено, що у військових нормативно-правових актах не передбачено правила недискримінації за віком жінок-військовослужбовців. Акцентовано увагу на тому, що сучасне українське військове законодавство характеризується відсутністю чіткого правового регулювання та гарантій для осіб із сімейними обов'язками. Зроблено спробу охарактеризувати питання надання військовослужбовцям-чоловікам права на догляд за хворою дитиною.

Виокремлено підставами дискримінації жінки-військовослужбовця такі ознаки як наявність трьох і більше дітей, так само особи з інвалідністю з дитинства. Розглянуто питання дискримінації вагітних жінок-військовослужбовців. Автори вважають, що дискримінацією чоловіків-військовослужбовців є ненадання права на різні види відпусток щодо догляду за дитиною.

Порушено проблемні питання забезпечення належних та гідних умов праці (умов безпеки робочого місця) жінок-військовослужбовців у зв'язку з введенням на території України карантину COVID-19. Зазначено, що жінки-військовослужбовці належать до кризової сфери. Питання охорони праці жінок-військовослужбовців, які заражені корона вірусом внаслідок виконання службових обов'язків, досі не врегульоване у нормативних актах. Підкреслено, що військовослужбовці із сімейними обов'язками повинні мати можливість виконувати службові обов'язки дистанційно із врахуванням їхніх потреб (піклування про малолітніх дітей чи батьків).

Зауважено, що кількість жінок-військовослужбовців у відносинах представництва влади невелика, вони дискримінуються в доступі до найвищих військових посад – у керівництві центральних та місцевих органів виконавчої влади правоохоронних органів та військових формувань немає жодної жінки. Проаналізовано дискримінацію жінок-військовослужбовців у праві на звернення.

Обґрунтовано необхідність гендерно-розрізної форми одягу та військового екіпірування для жінки-військовослужбовця. Піднято питання дискримінації у зв'язку з залученням до добових нарядів жінок-військовослужбовців. Розглянуто обмеження у праві жінок-військовослужбовців здобувати вищу освіту.

Проаналізовано питання релігійної дискримінації жінок-військовослужбовців. Визначено, що проведення релігійних ритуалів із жінками-військовослужбовцями у військовій формі є прямою дискримінацією.

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація, жінка-військовослужбовець, права людини.

O. M. Tsarenko, S. I. Tsarenko. Gender discrimination of women services

The article is devoted to the consideration of gender discrimination of women servicemen. The issue of ageism in the military staff is considered, it is emphasized that the military normative acts do not provide such rules of non-discrimination on the age of women servicemen.

Attention is drawn to the fact that the current Ukrainian military legislation is characterized by a lack of clear legal regulation and guarantees for persons with family responsibilities. It is stated that a male serviceman is bound by law to perform parental duties when he or she is raising a child without a mother or during a long stay of the mother in a hospital. An attempt has been made to characterize the issue of granting male servicemen the right to care for a sick child.

The grounds for discrimination against a female serviceman are such as the presence of three or more children, as well as persons with disabilities since childhood. The issue of discrimination against pregnant women-servicemen is considered. The authors believe that support for individuals with family responsibilities is to implement a policy of guaranteeing maternity and paternity responsibilities for servicemen of both sexes: flexible working days, being able to work at home, flexible conditions for giving leave at a convenient time, and more. is the entitlement to different types of childcare leave.

© О. М. Царенко, С. І. Царенко, 2020

The problematic issues of ensuring proper and decent working conditions (workplace safety conditions) for women servicemen were raised in connection with the introduction of the COVID-19 quarantine in Ukraine. It is noted that women servicemen are in crisis. The issue of occupational safety for women servicemen who have been infected by the virus as a result of their official duties has not yet been addressed in regulations. It is emphasized that servicemen with family responsibilities should be able to carry out their duties remotely, taking into account their needs (taking care of young children, parents).

It is noted that the number of women servicemen in relations of power is small, they are discriminated against in access to the highest military positions - there are no women in the leadership of the central and local executive bodies of law enforcement agencies and military formations. Discrimination against women servicemen in the right to appeal is analyzed.

The necessity of gender-segregated clothing and military equipment for a female military serviceman is substantiated. It is emphasized that it is an opportunity and a right of a female serviceman, not her duty. The restrictions on the right of women servicemen to receive higher education are considered.

The issue of religious discrimination against women servicemen is analyzed. It is determined that conducting religious rituals with military women in military uniform is a direct discrimination.

It is concluded that gender policy needs to be implemented with the introduction of norms of law to prevent gender-based discrimination in law enforcement agencies and military units.

Key words: *gender equality, discrimination, female servicemen, human rights.*

Постановка проблеми. Сучасна гендерна політика є пріоритетною у військових формуваннях та правоохоронних органах. Підтвердженням цьому є нормативно-правові акти України, які розвиваються відповідно до стандартів та рекомендацій, що визначені міжнародним публічним правом, зокрема щодо забезпечення рівних прав та свобод чоловіка та жінки. Національні зобов'язання перед міжнародними інституціями стимулюють розвиток гендерно зумовленого законодавства у секторі безпеки та оборони України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання гендерної рівності є предметом досліджень у наукових працях Н. Болотіної, О. Дашковської, Т. Деметрадзе, Г. Журавльової, О. Копиленко, В. Кравець, К. Левченко, О. Марцеляк, Т. Марценюк, І. Полховської, О. Рудневої, О. Суислової, О. Харитонової, К. Чижмарь. Проте лише поодинокі напрацювання стосуються питань дискримінації жінок-військовослужбовців (до прикладу, О. Горчанюк, І. Грицай, Н. Кліменко).

Метою статті є дослідження норм законодавства про дискримінацію жінок-військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу. У сучасних демократичних державах військову службу у правоохоронних органах та військових формуваннях проходять не тільки чоловіки, але й жінки. Водночас сприйняття такого факту відбувається не усім суспільним загалом, так само і військовим середовищем. Як зазначає І. Грицай «служба в армії має тривалу історію, проте дискусії щодо фемінізації армії тривають навіть у тих країнах, які достатньою мірою забезпечують гендерну рівність» [1, с. 18]. Тому відомі випадки, коли жінки-військовослужбовці зазнають дискримінації.

Дискримінація розуміється як будь-яка відмінність, виключення, обмеження або перевага, що забезпечує або зменшує рівне здійснення прав. Її ознаками вважають: упереджене ставлення; наявність образ, хамської поведінки, приниження та насильства; необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, навчанні та розвитку професійних навичок; неповага до чужої думки, релігійних, політичних, моральних поглядів; перебільшення власних досягнень перед оточуючими, приниження чужих чеснот тощо.

Важливо розуміти, що законодавство визначає випадки, які не вважаються дискримінацією за ознакою статі, а є позитивними діями держави: спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини; обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом; різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом; особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я (стаття 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»).

Як зазначає Г. Журавльова, дослідження поточного законодавства України свідчить про наявність численних дискримінаційних положень між чоловіками і жінками, а їхнє співвідношення не завжди свідчить про дискримінацію жінок, існують підстави і для дискримінації чоловіків у порівнянні із жінками [2, с. 16]. Дискримінація за ознакою статі під час проходження військової служби стосується в основному жінок-військовослужбовців, проте питання захисту прав військовослужбовців-чоловіків також привертає все більшої уваги.

Дискримінація за віком у військовому колективі може бути пов'язана із юним віком жінки-військовослужбовця. Зокрема, ставлення підлеглих (переважно сержантського (старшинського) складу), що мають більш як 10 років вилуги на своїх посадах) стосовно випускниць вищих військових закладів на первинних офіцерських посадах. Асоціювання особи із висловами «занадто юна», «ще занадто рано», «молода ще», «не має досвіду» є проявами дискримінації. Аналогічно надання переваги старшій за віком особі у кар'єрному зростанні також свідчить про ейджизм. Протилежна ситуація, коли жінці-військовослужбовцю, підкреслюючи її перед пенсійне становище, не надають можливості підвищення професійного рівня освіти, інтелектуального розвитку та просування по службі. Тому у військовому середовищі доречно використовувати звороти, на зразок, «старше/молодше покоління», «досвідчена жінка-військовослужбовець», «фахова спеціалістка», «енергійна жінка-військовослужбовець» або «військовослужбовець-пенсіонерка». Тільки

знання, навички, вміння, компетентність та досвід можуть бути визначальними у ставленні до жінки в погонах. Проте у військових нормативно-правових актах не передбачено такі правила недискримінації за віком жінок-військовослужбовців.

Сучасне українське військово законодавство характеризується відсутністю чіткого правового регулювання гарантій для осіб із сімейними обов'язками. Є чимало відсилочних правових норм, що вказують про застосування норм трудового законодавства та права соціального захисту на військовослужбовців-жінок у відносинах захисту батьківства та материнства. Водночас відносини захисту батьківства стосуються не тільки жінок-військовослужбовців, але й чоловіків. Так, військовослужбовець-чоловік зобов'язаний законодавством до виконання батьківських обов'язків у разі, якщо він виховує дитину без матері або у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі.

Водночас законодавство прямо не регулює порядок надання можливості догляду за хворою дитиною чоловіком-військовослужбовцем (перебування на так званому лікарняному). Серед проблемних моментів є відсутність можливості отримання офіційного бланка листа непрацездатності у зв'язку із доглядом за хворим, оскільки військовослужбовці не є особами, що застраховані Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Тому вони можуть отримати на загальних засадах довідку, що засвідчує юридичний факт догляду за хворим. Ця довідка не має встановленої форми та офіційного бланку. Крім того, в умовах проголошеного в Україні із початком мобілізації особливого періоду, питання надання військовослужбовцям-чоловікам права на догляд за хворою дитиною чітко у військовому законодавстві не визначене, а тому на практиці породжує дуже багато зловживань з боку військового командування щодо відмови у такому праві.

Підставою для дискримінації є обмеження можливостей жінки-військовослужбовця через те, що вона є одинокою, неодруженою чи розлученою особою з дітьми або навпаки через те, що ця жінка військовослужбовець має сім'ю, чи є матір'ю-одиначкою. Усталені стереотипи щодо розуміння «що таке сім'я» зумовлюють упередження у військовому середовищі щодо жінок-військовослужбовців у їхній можливості проходити військову службу чи у кар'єрному зростанні, якщо ця жінка здійснює обов'язок щодо догляду за хворими особами. Підставами дискримінації жінки-військовослужбовця можуть бути такі ознаки як наявність трьох і більше дітей, так само особи з інвалідністю з дитинства. Важливо бути чутливими до сімейного складу та не дискримінувати жінку/чоловіка-військовослужбовця за цією ознакою.

Особливої уваги заслуговують вагітні жінки-військовослужбовці. Оскільки незбереження посади за такою жінкою, чи її переведення на нищу посаду (або нижче оплачувану посаду) без її згоди у зв'язку з реорганізацією (скороченням тощо) військової частини можуть траплятися під час її перебування у відпустках по вагітності та пологах або по догляді за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку. Прикладом дискримінації за сімейною ознакою є розмова у переконливому тоні безпосереднього військового начальника із його вагітною військовою підлеглою щодо написання рапорту про припинення подальшого проходження військової служби «у зв'язку з введенням на території України особливого періоду».

Підтримка осіб із сімейними обов'язками полягає у проведенні політики гарантій реалізації обов'язків материнства та батьківства військовослужбовців обох статей: гнучкий робочий день, можливість виконувати роботу вдома, гнучкі умови надання відпустки у зручний час, наявність пристосованих для тимчасового перебування дітей приміщень (місць вигодовування немовлят тощо).

Введення на території України карантину у зв'язку з COVID-19, загострило питання забезпечення належних та гідних умов праці (або точніше умов безпеки робочого місця). Оскільки жінки-військовослужбовці, що проходять військову службу, до прикладу, у пунктах пропуску, відносяться до кризової сфери, що пов'язана із особливим режимом та можливістю зараження вірусом. Питання охорони праці жінок-військовослужбовців, які заражені корона вірусом внаслідок виконання службових обов'язків, досі не врегульоване у нормативних актах. Дистанційна робота передбачає не однакові умови для жінок/чоловіків-військовослужбовців. Оскільки поруч із виконанням віддалено функціональних обов'язків за посадою, така робота передбачає піклування про малолітніх дітей, яких в умовах карантину немає можливості віддати у дошкільні чи шкільні дитячі заклади освіти. Тому військовослужбовці із сімейними обов'язками повинні мати можливість виконувати службові обов'язки дистанційно із врахуванням їх потреб.

Сучасне законодавство дозволяє вільно брати участь жінці у відносинах із публічною та громадською владою. Проте представництво жінок у політичній сфері є набагато меншим, ніж чоловіків (до прикладу, жінок у Верховній Раді 19% від всього складу). А кількість жінок-військовослужбовців у відносинах представництва влади взагалі невелика. Так, жінок-військовослужбовців у парламенті України немає, тоді як представників чоловічої статі із статусом військового до вищого представницького органу держави обирають, хоч і в незначній кількості також. Жінки-військовослужбовці мають свій політичний інтерес, можуть просувати позитивні ідеї покращення військового будівництва, соціального захисту військових осіб тощо.

Жінки-військовослужбовці дискримінуються і в доступі до найвищих військових посад. Тільки нещодавно з'явилися жінки із військовим званням генерала, але це одиничні випадки. Переламним моментом стало у 2017 році розширення переліку посад, які можуть займати жінки-військовослужбовці. Проте в основному ці зміни стосувалися сержантського та старшинського складів. У вітчизняному законодавстві присутні

обмеження доступу до посад офіцерського складу в частині, яка захищає репродуктивну функцію жінок. Про необхідність дослідження цього питання згадується у дослідженні Т. Деметрадзе [3, с. 111]. Позитивними кроками є введення у штатний розпис військових формувань та правоохоронних органів посад радника керівника з гендерних питань. Раніше такі посади існували на громадських засадах і не були оплачуваними.

У керівництві центральних та місцевих органів виконавчої влади правоохоронних органів та військових формувань немає жодної жінки, хоча перші випускниці вищих військових закладів вже досягли вислуги 25 років, і є ті серед них, хто пройшли навчання в магістратурі, мають значний практичний досвід. Загалом переважають на керівних військових посадах чоловіки-військовослужбовці. Причиною такого стану речей є певні гендерні стереотипи, які нав'язані суспільством. До прикладу, це уявлення про місце жінки тільки у сім'ї, а не у військовому формуванні, уявлення, що жінка-військовослужбовець не може займати керівних посад, оскільки в її підпорядкуванні будуть чоловіки-військовослужбовці, уявлення про те, що надання владних повноважень жінці шкодить її емоційному та фізичному навантаженню. Ми не поділяємо думку, висловлену Н. Г. Клименко про те, що зростання чисельності військовослужбовців-жінок особливо служби за контрактом пов'язана не з престижем самої служби, а в першу чергу з небажанням чоловіків займати малооплачувані посади [4, с. 119].

Щодо дискримінації жінок-військовослужбовців у відносинах із публічною владою, то слід зауважити про важливі заборони, передбачені законодавством щодо всіх військовослужбовців. Це заборона військовослужбовцям бути членом будь-яких політичних партій або організацій чи рухів. У разі обрання до парламенту представників тільки за пропорційною виборчою системою можливість представництва від військовослужбовців у законодавчому органі виключається.

Чому важливо, щоб жінки-військовослужбовці призначалися на керівні військові посади? Більшість жінок на керівних посадах сприяє соціально орієнтованому військовому адмініструванню, що покращує правове та соціальне становище жінок-військовослужбовців. Дієва активна діяльність жінок-військовослужбовців у відносинах із публічною владою та громадським суспільством є ефективною. Саме тому важливо, щоб норми про квотування жінок-військовослужбовців були включені у військово законодавство. У цілому третина жінок-військовослужбовців повинна бути представлена серед керівного складу.

Питання дискримінації прав військовослужбовців-жінок/чоловіків пов'язане із відсутністю можливості реалізувати пасивне виборче право. Так, перемінний склад військових частин (наприклад, навчальних закладів) не може обирати представників/представниць до органів місцевого самоврядування. Така дискримінація відбувається за територіальною ознакою, коли залежно від постійності місця проживання визначається політичне право у тому числі жінок-військовослужбовців. Із їхнім пасивним виборчим правом пов'язане гендерне бюджетування на місцевому рівні.

Серед інших політичних прав, які надані військовослужбовцям – право на звернення. Право на звернення є одним із важливіших прав людини, його порядок передбачено у Законі України «Про звернення громадян», а для військовослужбовців порядок звернення ще врегульовується Законом України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України». Так, у пункті 14 зазначається, що «із службових та особистих питань військовослужбовець повинен звертатися до свого безпосереднього начальника, а якщо він не може їх вирішити – до наступного прямого начальника». Часто безпосередні начальники забороняють звертатися до вищих начальників із особистих питань, нівелюючи норми частини 2 статті 1 Закону України «Про звернення громадян», де визначено, що «військовослужбовці... мають право подавати звернення, які не стосуються їх службової діяльності». Дискримінація жінки-військовослужбовця, до прикладу, може виражатися у забороні безпосереднім начальником звертатися до вищого командування з приводу вирішення питань санаторно-курортного оздоровлення її дитини тощо.

Держава зобов'язана створювати умови для проходження військової служби жінками із забезпеченням рівних умов з чоловіками. Мають місце випадки безпідставної відмови у прийомі на військову службу, оскільки особа жіночої статі перебуває у так званому «репродуктивному віці». До прикладу, така молода жінка ще не народжувала дітей чи не створила сім'ї або має маленьких дітей (із потенційними лікарняними). У такому випадку має місце множинна дискримінація – несприятливе ставлення за кількома ознаками.

Під час проходження військової служби жінки можуть піддаватися і прихованим проявам дискримінації. До прикладу, призначення на вищу посаду менш кваліфікованого, некомпетентного та недосвідченого чоловіка-військовослужбовця із прямим поясненням в усній формі перепони для особи жіночої статі – наявність у неї дитини-інваліда. Непряма дискримінація може виражатися, до прикладу, у постійних раптових перевірках (обходах) жінки-військовослужбовця, у той час як чоловіків-військовослужбовців такі заходи не стосувалися.

Прямими проявами дискримінації є домагання до жінок у вигляді непристойних фраз, доторкання, притискання, примушування чи погрози. Можливе створення негативного становища жінки-військовослужбовця через дисциплінарні стягнення та звільнення. Така дискримінація свідчить про перепони у професійному розвитку військової кар'єри жінки-військовослужбовця.

Питання забезпечення безпеки та оборони тісно переплітаються із проходженням військової служби військовослужбовцями. Відповідно до статті 10-1 Закону України «Про соціальний та правовий захист

військовослужбовців та членів їх сімей», в особливий період під час дії воєнного стану може надаватися виключно жінкам-військовослужбовцям відпустка по догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку.

Відповідно до Закону України «Про відпустки» така відпустка може бути надана і чоловікам, проте зазначено певні умови. Чоловікові така відпустка надається, якщо він є батьком дитини або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину. Проте чоловікам-військовослужбовцям під час оголошеного указом Президента України особливого періоду надання таких відпусток майже не відбувається. Виключення становлять поодинокі звернення до адміністративних судів чоловіків-військовослужбовців щодо захисту їх порушених прав. Показовою у цьому сенсі є справа Константін Маркін проти Росії, рішення у якій було прийнято у 2012 році Європейським Судом з прав людини [5]. Позивач обстоював своє право на відпустку по догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку чоловіком-військовослужбовцем.

Прикладом дискримінації чоловіків-військовослужбовців є норма Кодексу законів про працю, яка надає право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи тільки виключно жінкам-військовослужбовцям, а чоловік такого права немає. Щоправда така відпустка надається жінці-військовослужбовцю тільки за умови відсутності «особливого періоду». Отже, у законодавстві відсутні норми, які б передбачали, що догляд за дитиною буде здійснювати чоловік, поки жінка-військовослужбовець буде своєю військовою кар'єру.

Прикладом того, що додаткові гарантії щодо реалізації сімейних обов'язків мають тільки жінки-військовослужбовці є стаття 26 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу», яка передбачає навіть можливість звільнення із військової служби жінці, яка здійснює догляд за дитиною до 18 років навіть під час особливого періоду (чоловік такого права не має).

Прогалиною у праві можна вважати відсутність чіткого правового регулювання статусу жінки-курсантки, яка під час навчання у військовому навчальному закладі вагітніє. Вона може відповідно до загальних норм про материнство отримати право на відпустку по вагітності і пологам, проте доволі проблематичним є надання такої жінці-військовослужбовцю відпустки по догляду за дитиною по досягненні нею трирічного віку, а в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку.

Проходження військової служби жінкою-військовослужбовцем пов'язане із військовою логістикою. Часто жінки-військовослужбовці не забезпечуються військовим одягом відповідного розміру, форма непрактична та недосконала. Подекуди жінки змушені купляти його власним коштом, але щодо відсутності зручного «жіночого покрою» військового одягу нічим не завадиш. Форма одягу та військове екіпірування повинно бути гендерно-розрізним та враховувати антропологічні особливості жіночого тіла. Військова форма для жінок повинна забезпечувати не тільки комфорт, але й безпеку життєдіяльності. Окрім того, ресурсне забезпечення проходження військової служби жінками пов'язане із необхідністю окремих від чоловіків-військовослужбовців умов проживання (казарм, ванн, умивальних кімнат, туалетів та іншого). Про відсутність повної урегульованості питання побутових умов задля проходження жінками військової служби зазначала і М. Берлінська [6, с. 16].

Жінка-військовослужбовець задля виконання статутних норм обмежена вимогами зовнішнього вигляду і тому не може індивідуально проявлятися. Для сьогодення актуальними є питання наявності татувань на тілі жінок-військовослужбовців, які знаходяться на відкритих місцях тіла, що неможливо прикрити військовою формою. Хоча вимоги щодо татувань повинні одночасно поширюватися і на чоловіків-військовослужбовців.

Жінки-військовослужбовці несуть величезне навантаження, проходячи військову службу. Гендерна дискримінація може мати місце у зв'язку із внесенням змін до статті 269 Статуту внутрішньої служби щодо надання можливості жінкам-військовослужбовцям залучатися до добових нарядів. Військовослужбовців-жінок залежно від військового звання та посади дозволяється призначати помічником чергового військової частини, черговим або помічником чергового контрольно-пропускного пункту, черговим чи днювальним медичного пункту (з числа медичних працівників (фахівців), черговим штабу, їдальні, посильним, черговим чи днювальним гуртожитку. Водночас слід підкреслити, що це можливість та право жінки-військовослужбовця, а не її обов'язок. Оскільки відповідно до статті 175 Кодексу законів про працю України жінкам гарантується заборона залучення жінок до роботи у нічний час, відповідно до статті 176 Кодексу законів про працю України – заборона залучення жінок до надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Так само заборона направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років без її згоди.

Водночас буде дискримінацією всупереч особистому волевиявленню жінки-військовослужбовця обмеження її доступу до таких видів військової діяльності, за які вона могла б отримати певні винагороди чи заохочення. Тому кваліфікується як дискримінація, обмеження жінок-військовослужбовців у кар'єрному та професійному зростанні.

Слід зауважити, що жінки-військовослужбовці обмежені у праві здобувати вищу освіту. Адже при призначенні жінки на вищі військові посади потрібен документ про вищу освіту. Проте при вступі до військо-

вого навчального закладу для здобуття тактичного чи стратегічного рівня мають місце відмови жінок-військовослужбовців від такого вибору. Доказом чого є основна маса слухачів чоловічої статі, що здобувають військову освіту магістерського рівня. Позитивним зрушенням є надання можливості навчатися дівчаткам у військових ліцеях, оскільки раніше вони були відкриті лише для хлопчиків, що створювало нерівні умови для навчання. Слід підкреслити і проблему формування гендерних компетенцій у курсантів військових навчальних закладів, яка пов'язана із викладанням навчальних дисциплін із врахуванням гендерного компоненту, ведення у освітній процес спеціального курсу щодо гендерної рівності у секторі безпеки та оборони.

Норми військового законодавства передбачають особливе ставлення до жінки-військовослужбовця. Яскраво воно проявляється у санкціях, які можуть застосовуватися до жінки-військовослужбовця за вчинення військових адміністративних правопорушень та військових злочинів. Одними із покарань, що не застосовується до осіб жіночої статі є гауптвахта за адміністративним законодавством та утримання у дисциплінарному батальйоні за кримінальним законодавством. А після скоєння злочину при втечі до жінки не застосовується зброя.

Дискусійною залишається полеміка з приводу – чи можна вважати проходження військової строкової служби тільки особами чоловічої статі дискримінацією чоловіків. Проте у статті 6 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» зазначено, що не вважаються дискримінацією за ознакою статі обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом. Водночас у військовослужбовців-чоловіків з'являються побоювання, що розширення можливостей жінок-військовослужбовців призведе до обмеження їхніх можливостей. Проте ідея гендерної рівності спрямована на розширення прав та можливостей чоловіків-військовослужбовців також.

Щодо релігійної дискримінації жінок-військовослужбовців. Церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави. Жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова. Проте у військовій частині можуть мати місце релігійні заходи, що проводяться не враховуючи віросповідання кожного військовослужбовця. До прикладу, з дозволу начальника військової частини проводяться християнські обряди. У той же час обряди іудаїзму, ісламу чи іншої релігії не виконуються. Християнство є домінуючою релігією серед осіб військового колективу. Водночас недопустимі у військовій частині релігійні атрибути і символи (як-от ікони, хрести тощо). Крім того, проведення відкритої релігійної агітації серед військового персоналу є втручанням у право на вільний розвиток своєї особистості. Військовослужбовець має право сповідувати будь-яку релігію або не сповідувати жодної. Законодавство передбачає, що командири (начальники) військових з'єднань та частин надають можливість військовослужбовцям брати участь у богослужіннях та релігійних обрядах у вільний від виконання обов'язків військової служби час.

Проте особисті релігійні погляди військовослужбовців не повинні бути предметом інтересу військового командування, адже релігійні ритуали є прямою дискримінацією. До проведення таких релігійних ритуалів залучають жінок-військовослужбовців у військовій формі (одягнутих у штани та, відповідно до пори року, у фурашку чи шапку). Це пряма дискримінація за релігійними переконаннями жінок-військовослужбовців.

Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Кількість жінок-військовослужбовців суттєво збільшилась і сучасні умови проходження військової служби зумовлюють потребу у забезпеченні рівних можливостей осіб-військовослужбовців із сімейними обов'язками на підставі підтримання балансу між військовою службою та особистим життям (щодо виконання батьківських обов'язків). Необхідно проводити гендерну політику із запровадженням норм права щодо недопущення дискримінації за ознакою статі у правоохоронних органах та військових формуваннях. Предметом подальших наукових досліджень може бути питання реагування на гендерну дискримінацію у військовому середовищі, проведення процедури службового розслідування та його документування.

Список використаних джерел:

1. Грицай І.О. Принцип гендерної рівності та механізм його забезпечення: теоретико-правовий аспект : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Дніпро, 2018. 40 с.
2. Журавльова Г.С. Принцип рівності та заборони дискримінації у конституційному праві : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2018. 36 с.
3. Деметрадзе Т.Р. Конституційний принцип рівності прав жінки і чоловіка: поняття, зміст, механізм його реалізації та захисту : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02. Ужгород, 2015. 204 с. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/7027>.
4. Клименко Н.Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*. 2014. № 5. С. 116–119. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/27.pdf.
5. Konstantin Markin v. Russia від 22.03.2012 № 30078/06. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22Konstantin%20Markin%22%5D,%22documentcollectionid%22:%5B%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22%5D%7D>.
6. Берлінська М.С. Дотримання принципу недискримінації за ознакою статі у Збройних Силах України та інших військових формуваннях : доповідь; Інститут гендерних праввідносин. Київ, 2017. 19 с.