

УДК 355.2

Зотова І. Г.¹ (ORCID 0000-0002-8804-3085);
Калітник М. С.¹ (ORCID 0000-0002-7897-9138);
Литовченко Г. Д.² (ORCID 0000-0002-8625-1438)

¹ – Науковий центр проблем виховання доброчесності та запобігання корупції у секторі безпеки і оборони Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, Київ

² – Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, Київ

Підхід до визначення впливу гендерної рівності на запобігання корупції в оборонному секторі

Резюме. Проводиться аналіз міжнародного досвіду щодо питань впливу гендерної рівності на зміцнення доброчесності та запобігання корупції в оборонному секторі. Пропонується порядок оцінювання впливу гендерної рівності на запобігання корупції в оборонному секторі.

Ключові слова: гендер; гендерна рівність; аспекти гендерної рівності; корупція; запобігання корупції.

Постановка проблеми. Проблема гендерної рівності є однією з найвагоміших проблем з моменту заснування Організації Об'єднаних Націй (ООН). Державами-членами були здійснені заходи для встановлення юридичного, політичного, економічного та соціального рівноправ'я між чоловіками та жінками. Представники ООН на чолі з Головою Організації ведуть постійну боротьбу за поліпшення якості життя жінок в усьому світі.

Боротьба за гендерну рівність в світовому масштабі умовно почалася з моменту заснування ООН. Уперше вирішення проблеми дискримінації як такої в усьому світі відзначалося у другій статті Загальної Декларації прав людини від 1948 року, де говориться, що: “Кожна людина повинна мати всі права і всі свободи, проголошені цією Декларацією, без якої б то не було різниці, як-то у відношенні раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного або соціального походження, майнового, станового або іншого становища”.

Однією з основних міжнародно-політичних проблем є *корупція*. Ця проблема стосується не тільки господарського сектору, а й оборонного. Політиками і вченими все більш наполегливо наголошується, що корупція в оборонному секторі не тільки має міжнародний вимір, а й є серйозною проблемою світової політики. Не викликає заперечень констатація небезпеки широкого поширення корупції. Протидія та профілактика корупції є одним з найважливіших завдань не тільки кожної держави, а й усього світового співтовариства.

Необхідність боротися з корупцією в оборонному секторі визнають державні структури, бізнес, організації громадянського суспільства по всьому світу. Визначено, що специфіка цієї проблеми, теоретична і практична складність боротьби з нею не має єдиного критерію оцінювання корупції і загально визначених методів вимірювання її рівня в тій чи іншій державі. Також з очевидних причин рівень корупції в країні неможливо об'єктивно оцінити шляхом збору тільки емпіричних даних.

На сьогодні повного вирішення питань розрахунку впливу гендерного розвитку на запобігання корупції в оборонному секторі у доступних джерелах не знайдено.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом під час аналізу встановлено, що до проблеми виявлення, розвитку та застосування здібностей, характерних для жіночої та чоловічої статі, зверталися мислителі античності (Платон, Аристотель), середньовіччя (Августин Блаженний, Фома Аквінський), французькі просвітителі (Ж.-Ж. Руссо, Д. Дідро, Ш. Монтеск'є), класики філософії Нового часу (Ф. Бекон, І. Кант, Г. Гегель, І. Фіхте). Значний внесок в розуміння гендерних проблем в ХХ столітті внесли такі представники традиції постмодернізму, як Ж. Бодрійяр, Ж. Дерріда, М. Фуко [4] прихильники етнометодологічної та феноменологічної орієнтації Г. Гарфінкель [5].

Військова проблематика гендеру стала предметом спеціальних наукових досліджень українських науковців на початку ХХІ ст. Теоретичні та практичні засади гендерної політики у Збройних Силах України розглядаються у роботах [1-3] та монографії під

загальною редакцією О. Олійника [10]. Аналіз наведених джерел показує, що гендерна військова політика має кілька вимірів і відображає: рівень гендерної культури суспільства і його збройних сил; спрямованість соціально-економічних функцій самореалізації жінок у військовому соціумі; соціальний і професійний статус жінок у військових колективах як специфічної соціально-демографічної та військово-професійної групи суспільства.

У роботі [6] доведено, що в країнах, у яких влада та суспільство мали можливість отримувати інформацію про реальну ситуацію щодо корупції в оборонному секторі, вдавалось формулювати реальні цілі антикорупційної політики та отримувати позитивні зрушення в обмеженні масштабів корупції.

За даними низки країн, збільшення частки жінок в парламенті знижує корупцію – можливий зв'язок із загальним рівнем прийняття демократичного стилю поведінки в суспільстві [12].

Проте донині питання чисельного оцінювання впливу гендерної рівності на зміцнення добросовісності та запобігання корупції в оборонному секторі не розв'язано.

Метою статті є аналіз підходів до визначення впливу гендерної рівності на запобігання корупції та обґрунтування порядку визначення цього впливу в оборонному секторі.

Виклад основного матеріалу. Понад сто п'ятдесят років жіночий рух за емансипацію ставить у центр уваги викорінення поширеної дискримінації щодо більшості жінок і досягнення більш рівноправної участі чоловіків і жінок у житті громади. Унаслідок, життя більшості європейських жінок і чоловіків сьогодні значно відрізняється від життя століття тому: рівний доступ до освіти; широке представництво жінок на ринку праці.

Служба жінок в армії має тривалу історію, проте дискусії щодо фемінізації армії тривають у багатьох країнах світу, навіть у тих, які удосталь забезпечують рівність чоловіків і жінок.

Канада вперше залучила жінок до служби у збройних силах – у 1895 році жінок почали брати на військову службу в мирний час не тільки у структури забезпечення, а й у бойові частини, а ухвалений у 1985 році Закон про права людини сприяв тому, що жінкам стали доступні 75 % військових спеціальностей.

Не набагато спізнилась і Велика Британія – у 1917–1919-х роках у складі

Британських Збройних сил були сформовані Жіночі королівські військово-повітряні сили, Королівський допоміжний корпус ВМС і Жіночий легіон секції автотранспорту чисельністю 100 000 осіб. У 1995 році жінки вперше були представлені у бойових частинах. Щоправда, це стосувалося передусім допоміжних частин: інженерних частин і бойових медиків. Нині, в рамках найбільшої реформи Королівських збройних сил, відбувається суттєве розширення прав жінок. Нові зміни торкнуться піхоти, Королівської морської піхоти, бронетанкових частин і Королівських ВПС, де раніше жінки не служили.

Починаючи з жовтня 2018 року для жінок у Британії відкриті всі військові спеціальності у всіх видах військ, включаючи підрозділи сил спецоперацій, такі як Спеціальна повітряна служба (SAS). Також були усунуті всі перешкоди для просування до найвищих військових звань і дозволено жінкам брати участь у бойових зіткненнях.

Тут варто зазначити, що донедавна у світі були лише дві країни, в яких жінки були позбавлені будь-яких обмежень і проходили військову службу нарівні з чоловіками – це США і Австралія. У США у жовтні 2018 року жінка навіть очолила Командування сил армії США.

Ще одним прикладом участі жінок у розбудові збройних сил своєї країни є Ізраїль. Там жінки з часів заснування держави у 1948 році були залучені до створення армії і на сьогодні армія оборони Ізраїлю ЦАХАЛ на 35 % складається з жінок. Також вражає чисельність жінок серед офіцерського складу – 26 %.

Щодо міжнародних об'єднань, то в НАТО спочатку декларували політику рівних можливостей для чоловіків і жінок, у 1976 році було утворено таку структуру як Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, який у 2009 році перейменовано на Комітет НАТО із гендерних питань.

У деяких країнах НАТО жінки обіймають навіть посаду міністра оборони, зокрема: Мімі Кодхелі (Албанія), Роберта Пінотті (Італія), Жанін Хенніс-Пласшерт (Нідерланди), Урсула фон дер Ляен (Німеччина). Щоправда всі вони є цивільними особами, а не військовими.

Середній показник кількості жінок в арміях НАТО складає 10,9 %, у ЗС України він становить 10,6 %.

До того ж протягом останніх років вдалося зняти заборону на більш ніж 400 професій, які раніше вважались

“небезпечними” для жінок. Також був розширений список військових професій і звань, які можуть обіймати жінки, оскільки на початку війни жінки, які воювали, були змушені записуватися бухгалтерами чи поварами. Ще донедавна як в ЗС України, так і в інших військових формуваннях існувало “особливе” ставлення до жінки. Зокрема, законодавство суттєво обмежувало залучення жінок до виконання певних завдань, їхню участь у бойових діях, можливість обіймати певні посади.

Великий прорив у цьому питанні стався 6 вересня 2018 року, коли Верховна Рада ухвалила “Закон про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях”. Закон надає особам обох статей рівні можливості щодо укладення контракту на проходження військової служби, визначивши, що жінки можуть укладати контракт на проходження військової служби до досягнення граничного віку перебування на військовій службі.

Хоча в області гендерної рівності та відносин в суспільстві досягнуто значного прогресу, в Європі ще є перешкоди на шляху гендерної рівності.

Гендерна Стратегія, датована 2004 роком, грамотно і чітко описувала існуючі в суспільстві проблеми, серед яких:

у системі державного управління істотно переважають чоловіків на вищих посадах на рівні прийняття політично-значущих рішень, а жінок в нижній ланці управління, особливо в соціальних галузях з їх наболілими проблемами;

у професійній сегрегації працюючих жінок переважали малокваліфіковані професії у торгівлі, обслуговуванні - відсутність заохочення професійної кар’єри жінок, просування по службі;

галузі з переважанням жіночої праці, що формують особистість (освіта, охорона здоров’я, культура), оплачуються нижче, ніж галузі з переважанням чоловічої праці;

у соціумі досі вирує впевненість, що основним призначенням жінки є сім’я, недооцінюється роль батька, вплив якого в сім’ї не відновлено досі;

зберігається значний гендерний дисбаланс, що виявляється в нерівномірному розподілі домашніх обов’язків між чоловіками і жінками.

Найціліснішу Концепцію гендерного розвитку визначила Л. Семенова. Так, на думку вченої, гендерну нерівність можна визначити як розбіжність статусних позицій жінок і чоловіків у різних сферах життєдіяльності суспільства, обумовлену гендерним фактором (гендерною соціалізацією, гендерними ролями, гендерними стереотипами, дискримінаційними практиками та ін.), що визначає можливості формування і реалізацію їх соціального потенціалу [3].

На сьогодні для аналізу гендерного розвитку суспільства широко використовується Індекс гендерної нерівності (*Gender Inequality Index - GII*). Індекс гендерної нерівності – комбінований показник, що демонструє досягнення країни з погляду рівності статей, один з ключових показників соціального розвитку, вимірює досягнення країн за трьома основними показниками: охорона репродуктивного здоров’я; громадянські права та можливості; економічна активність і можливості на ринку праці. *GI* визначається у 190 країнах світу. У роботі [7] наведено порядок розрахунку *GI*, який складається з таких етапів:

Перший етап. Розрахунок гендерного індексу жінок G_w . Цей індекс враховує такі гендерні характеристики:

коефіцієнт материнської смертності K_1 - число смертей з причин, пов’язаних з вагітністю на 100 000 живонароджених;

рівень народжуваності у підлітків K_2 - кількість народжень у жінок від 15 до 19 років на 10 000 жінок цього віку;

частка жінок, які мають середню і вищу освіту K_{3w} (%);

частка жінок у парламенті K_{4w} (%);

частка економічно активних (працюючих) жінок K_{5w} (%).

Для жінок формула агрегування виглядає таким чином:

$$G_w = \left[\left(\frac{10}{K_1} \cdot \frac{1}{K_2} \right)^{\frac{1}{2}} * (K_{3w} \cdot K_{4w})^{\frac{1}{2}} * K_{5w} \right]^{\frac{1}{3}}.$$

Для чоловіків гендерний індекс розраховується за формулою

$$G_m = \left[(K_{3m} \cdot K_{4m})^{\frac{1}{2}} * K_{5m} \right]^{\frac{1}{3}},$$

де K_{3m} , K_{4m} , K_{5m} - гендерні характеристики чоловіків, аналогічні відповідним жіночим.

Другий етап. Об'єднання гендерних індексів – розрахунок рівнорозподіленого гендерного індексу.

Об'єднання жіночого та чоловічого гендерних індексів здійснюється за формулою середнього гармонійного

$$H(G_W, G_M) = \left[\frac{(G_W)^{-1} + (G_M)^{-1}}{2} \right]^{-1}.$$

Застосування середнього гармонійного значення середніх геометричних величин усередині груп враховує нерівність між

$$\bar{I}_1 = \frac{\left(\frac{10}{K_1} \cdot \frac{1}{K_2} + 1 \right)^{\frac{1}{2}}}{2}, \bar{I}_2 = \frac{(K_{3W} \cdot K_{4W})^{\frac{1}{2}} + (K_{3M} \cdot K_{4M})^{\frac{1}{2}}}{2}, \bar{I}_3 = \frac{K_{5W} + K_{5M}}{2},$$

де I_1, I_2, I_3 - індикатори здоров'я, прав і можливостей та економічної активності відповідно.

Показник I_1 (здоров'я) слід розглядати не як середнє між відповідними чоловічим і жіночим індексами; а як половину відстані від норм, встановлених для індикаторів репродуктивного здоров'я - меншого числа материнських смертей і меншої кількості вагітностей серед підлітків.

Четвертий етап. Розрахунок індексу гендерної нерівності (ІГН) G_{ineq} здійснюється за допомогою порівняння рівнорозподіленого гендерного індексу з референтним стандартом:

$$G_{ineq} = 1 - \frac{H(G_W, G_M)}{G_{W,M}}.$$

Зазначимо, чим ближчий показник G_{ineq} до 0, тим менша гендерна нерівність. Суттєво на нерівність впливає значний гендерний розрив у представництві жінок у парламенті та коефіцієнти здоров'я для жінок. У розвинених країнах показники здоров'я для жінок близькі до нуля. В Україні політика має бути націлена на поліпшення умов народження дітей, а також на зменшення кількості дівчат, які народжують у підлітковому віці.

Тлумачні словники підтверджують високу багатозначність поняття "корупція". В Оксфордському словнику англійської мови є дев'ять визначень поняття "корупція", з яких тільки одне може бути застосоване в контексті оборонного сектору: "корупція" – це порушення виконання або невиконання громадських обов'язків за допомогою хабарів чи іншого виду підкупу; використання або

жінками і чоловіками, одночасно коригуючи показник з урахуванням взаємозв'язку між вимірами.

Третій етап. Розрахунок референтного стандарту здійснюється через агрегування чоловічого і жіночого індексів із використанням рівних ваг, а потім агрегування цих індексів за формулою

$$G_{W,M} = (\bar{I}_1 \cdot \bar{I}_2 \cdot \bar{I}_3)^{\frac{1}{3}}.$$

Середні арифметичні індикаторів для обох статей мають вигляд:

існування корупційних практик, особливо в державі, корпораціях [11].

Аналіз міжнародно-правових актів щодо боротьби з корупцією показує, що створення широкої нормативної бази підтверджує прихильність світової спільноти принципам протидії та боротьби з корупцією, досягнення глобального антикорупційного консенсусу. Міжнародні правові засади співробітництва щодо боротьби з корупцією представлені низкою міжнародних документів світового та регіонального масштабу, головним з яких є Конвенція ООН проти корупції. Однією з головних труднощів на шляху міжнародного співробітництва щодо боротьби з корупцією в оборонному секторі є неповна реалізація положень міжнародно-правових актів. Уповільнена імплементація цих положень пов'язана не стільки з об'єктивними економічними і соціально-культурними передумовами, скільки з відсутністю політичної волі у державних лідерів, необхідної для здійснення продуманої антикорупційної політики. Зокрема, для реалізації положень Конвенції ООН проти корупції та формування глобальної антикорупційної стратегії необхідний комплексний підхід, що припускає участь державних і оборонних структур, військовопосадовців, представників громадянського суспільства, бізнесу і експертів.

Підсумовуючи, можна сказати, що *корупція* – це використання публічної влади для отримання особистої вигоди, просування по службі, або престижу, або пільг для соціальної групи або класу способом, що порушує закон або стандарти високоморальної поведінки. Вона (корупція) завжди дає вигоду і хабародавцю і хабаротримувачу, але завдає шкоди суспільству [8]. Для аналізу змін рівня корупції використовується показник "Індекс сприйняття корупції".

Індекс сприйняття корупції (англ. Corruption Perceptions Index, CPI) - щорічний рейтинг країн світу, що укладається організацією Transparency International з 1995 року. Індекс базується на кількох незалежних опитуваннях, у яких беруть участь міжнародні фінансові та правозахисні експерти, зокрема з Азійського та Африканського банків розвитку, Світового банку та міжнародної організації Freedom House [9].

Індекс ранжирує країни і території за шкалою від 0 (найвищий рівень корупції) до 100 (найнижчий рівень корупції) на основі сприйняття рівня корумпованості державного

сектору. У підсумковому рейтингу, поряд з кількістю балів і рангом країни, наводяться також число джерел, різниця між найвищими/найнижчими значеннями індикаторів для кожної країни на основі відповідних джерел, величина стандартного відхилення і довірчий інтервал за кожною країною, який дає змогу дійти висновків про точність результатів індексу для кожної країни.

У табл. 1 наведено індекси гендерної нерівності (*GII*) та сприйняття корупції (*CPI*) для 13 країн світу за 2018 рік (4 і 6 стовпчики відповідно).

Таблиця 1

№ п/п	Країна	Рейтинг країн за <i>GII</i>	Індекс гендерної нерівності	Рейтинг країн за <i>CPI</i>	<i>CPI</i>
1	Швейцарія	1	0.039	4	85
2	Данія	2	0.040	1	89
3	Швеція	3	0.044	4	85
4	Нідерланди	3	0.044	8	82
5	Норвегія	3	0.048	7	84
6	Бельгія	4	0.048	15	75
7	Словенія	4	0.054	60	36
8	Фінляндія	8	0.058	4	85
9	Ісландія	9	0.062	14	75
10	Південна Корея	10	0.063	45	57
11	Білорусь	31	0.132	44	69
12	РФ	53	0.257	136	28
13	Україна	61	0.285	120	32

Аналіз даних табл. 1 показує, що у країнах, де індекс гендерної нерівності низький, корупція теж на низькому рівні (за винятком Південної Кореї). Це видно з показника сприйняття корупції *CPI*, який для 8-ми перших країн за рейтингом по *CPI* становить від 82 до 89 балів, чого не можна, нажаль, сказати про ситуацію яка склалась нині в Україні.

Стандартним інструментом при загальному порівнянні рівня життя різних країн і регіонів є індекс розвитку людського потенціалу (англ. *Human Development Index, HDI*) - інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості та довголіття, як основних характеристик людського потенціалу досліджуваної території. Країни, які входять у першу десятку за рейтингом *HDI* також мають низький індекс гендерної нерівності.

З огляду на викладене, можна дійти висновку про наявність впливу гендерної політики на соціальне положення громадян держави, зокрема цілком ймовірно, що стан гендерного розвитку в оборонному секторі

впливає на рівень корумпованості воєнного відомства.

Порядок чисельного оцінювання впливу гендерного розвитку на запобігання корупції в оборонному секторі передбачає проведення досліджень за такими напрямками:

- визначення гендерних індикаторів в оборонному секторі;
- обґрунтування показників корупції;
- адаптація методики розрахунку індексу гендерної нерівності для воєнного відомства;
- структуризація вихідних даних і розрахунок індексів гендерної нерівності та сприйняття корупції у воєнному відомстві останніми роками;

- порівняння отриманих даних і формування аналітичної звітності для надання обґрунтованих рекомендацій щодо зниження рівня корупції в оборонному секторі.

За *гендерні індикатори* в оборонному секторі можна взяти такі:

- співвідношення жінок/чоловіків на керівних посадах;
- кількість працівників, зокрема жінок/чоловіків;
- відсоток жінок, які мають вищу і середню освіту та ін.

Для обґрунтування показників корупції в оборонній сфері доцільно проаналізувати такі статистичні дані:

дискримінація за ознакою статі - механізм захисту своїх прав; подання заяв, їх розгляд та проведення відповідних заходів до правопорушників;

політика і практика управління кадрами - рівень професійних компетенцій; курси та навчальні програми з гендерної проблематики; кількість відомчих нормативних документів, які пройшли гендерний аналіз/розгляд; введення диференційованої за статтю статистики;

рівні можливості працевлаштування: кількість бажаючих жінок влаштуватися на роботу та відсоток тих, хто отримав таку можливість; дані щодо найму, просування по службі, кар'єрного зростання і утримання на робочих посадах жінок і чоловіків; рівень оплати праці; участь жінок та чоловіків у курсах підвищення кваліфікації;

інформаційно-просвітницькі заходи: як розповсюджується інформація щодо гендерних проблем - доступність та прийнятність; чи є питання гендерної тематики наскрізними темами в загальних інформаційних заходах;

активізація жінок - заходи позитивних дій, лідерські курси, асоціації жінок, залучення зовнішніх сторін до моніторингу та оцінювання, зокрема, громадські організації, експерти, жіночі організації.

Зазначимо, що одним з видів боротьби з корупцією в оборонному секторі є доброчесність. *Доброчесність* (у загальному визначенні) – є моральною якістю та чеснотою, і виявляється у тілесній чистоті у всіх її проявах (це розуміння характерне, як правило, більш світським середовищам). У контексті боротьби з корупцією доброчесність – це необхідна морально-етична складова діяльності державного службовця, яка визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго відношення до громадян та чесності у способі власного життя, виконанні своїх обов'язків та розпорядженні державними ресурсами. Поняття доброчесності активно просувається НАТО через впровадження політики ВІ (the Building Integrity Policy).

Висновки і напрями подальших досліджень. Узагальнюючи зазначене, можна констатувати, що гендерний розвиток, насамперед, дасть змогу отримувати позитивні зрушення в обмеженні масштабів корупції в оборонному секторі. **Надалі**

запропонований порядок чисельного оцінювання впливу гендерного розвитку на запобігання корупції в оборонному секторі потрібно змістовно опрацювати, провести певні розрахунки для надання обґрунтованих пропозицій щодо проведення заходів у цьому напрямі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. ООН *Общее будущее общины силами / Гендерное равенство* URL: <http://www.un.org/ru/sections/issues-depth/gender-equality/>.
2. Гусельцева М., Асмолов А. Парадигмы развития в психологи. *Мир психологии: Научно-методический журнал*. 2007. С. 18–31.
3. Семенова Л. Э. Гендерный подход в контексте культурно-исторической психологии Л. С. Выготского. *Культурно-историческая психология*. 2008. С. 69–73.
4. Бодрийяр Ж., Деррида Ж., Фуко М. Гендерні проблеми ХХ ст. Санкт-Петербург, 2000. 96 с.
5. Гарфинкель Г. Исследования по этнометодологии. СПб. : Питер, 2007. 335 с.
6. Ann Shola Orloff *Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States*. URL: <http://www.jstor.org/stable/2095903> (дата обращения: 17.05.2017).
7. The World only. Как вычисляется Индекс гендерного неравенства. URL: <http://theworldonly.or>.
8. Heidenheimer A. J., Johnston M. *Political Corruption. Concepts and Contexts : Third Edition*. New Jersey : New Brunswick, 2007. P. 15-16.
9. Индекс сприйняття корупції. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%86%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81_%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%B9%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%82%D1%8F_%D0%BA%D0%BE%D1%80%D1%83%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%97.
10. Гендерна політика у Збройних Силах України: проблеми теорії та практики : монографія / В. П. Кротиков, В. М. Малюга, В. Л. Топальський та ін. ; за заг. ред. О. М. Олійника. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 334 с.
11. *The Oxford English Dictionary : Second Edition*, 1986. Vol. 3. P. 974-975.
12. Калабихина И. Е. Почему важно развивать институты гендерного равенства в России. *Научные исследования экономического факультета*. 2011. № 1. С.149-176. URL: http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0505/analit04.php#_FNR_24.

Стаття надійшла до редакційної колегії 29.10.2019

Зотова І. Г.¹;
Калитник М. С.¹;
Литовченко А. Д.²

¹ – Научный центр проблем воспитания добросовестности и предотвращения коррупции в секторе безопасности и обороны Национального университета обороны Украины имени Ивана Черняховского, Киев;

² – Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського, Київ

Подход к определению влияния гендерного равенства на предотвращение коррупции в оборонном секторе

Резюме. В статье проводится анализ международного опыта по вопросам влияния гендерного равенства на укрепление добросовестности и предотвращения коррупции в оборонном секторе.

Ключевые слова: гендер; гендерное равенство; аспекты гендерного равенства; коррупция; добродетель; предотвращения коррупции.

I. Zotova¹;
M. Kalitnik¹
A. Litovchenko²

¹ – Scientific Center for Integrity and Corruption Prevention in the Security and Defense Sector of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, Kyiv;

² – Center for Military and Strategic Studies of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi, Kyiv

Defining the Impact of Gender Equality on the Prevention of Corruption in the Defense Sector

Resume. The article analyzes international experience on the impact of gender equality on strengthening good faith and preventing corruption in the defense sector.

Keywords: gender; gender equality; aspects of gender equality; corruption; virtue; corruption prevention.