

О. В. Куркіна

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СИЛ БЕЗПЕКИ І ОБОРОНИ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ

У статті обґрунтовано теоретико-методологічні засади розроблення концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України. Визначено методологічні підходи та нормативно-правові орієнтири формування моделі, розкрито її мету та базові принципи функціонування. Доведено, що впровадження запропонованої моделі сприятиме мінімізації дискримінаційних ризиків і підвищенню ефективності управління підготовкою кадрів.

Ключові слова: дискримінація, недискримінація, концептуальна модель, система підготовки, сили безпеки і оборони України, державна безпека.

Постановка проблеми. Формування сучасного етапу розвитку сектору безпеки і оборони України відбувається під одночасним впливом кількох системних чинників [1]: військової (збройної) агресії РФ, запровадження правового режиму воєнного стану [2, 3], трансформації систем національної [4, 5] і державної [6] безпеки відповідно до євроатлантичних стандартів [7], а також зростання ролі людського фактору у забезпеченні стійкості та ефективності безпекових інституцій. За таких умов особливої актуальності набуває проблема дотримання прав людини, принципів рівності та недискримінації у сфері підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України.

Система підготовки фахівців для сил безпеки і оборони виступає не лише інструментом формування професійних компетентностей, а й важливим соціально-правовим середовищем, у межах якого закладаються ціннісні орієнтири, моделі службової поведінки, стандарти лідерства та управління персоналом [8]. Порушення принципу недискримінації [9] на цьому етапі може призвести до довготривалих негативних наслідків, як-от: зниження мотивації особового складу, погіршення морально-психологічного клімату в колективах, зростання плинності кадрів, а в окремих випадках – детермінації корупційних і криміногенних проявів.

Попри наявність нормативно-правових засад запобігання та протидії дискримінації, закріплених у Конституції України [10], Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [11], міжнародних договорах у сфері прав людини [12, 13], на практиці у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України спостерігається низка проблем, пов'язаних із фрагментарністю правового регулювання, домінуванням вузького (переважно гендерного) підходу, відсутністю уніфікованих алгоритмів реагування на дискримінаційні прояви, а також недостатнім рівнем відповідальності за порушення в цій сфері.

У зв'язку з цим актуалізується потреба у розробленні науково обґрунтованої концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України, здатної поєднати правові, організаційні, освітні та управлінські механізми в єдину цілісну систему.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України набуває дедалі більшої уваги у галузевих наукових дослідженнях, що зумовлено процесами реформування сектору безпеки і оборони, упровадженням стандартів НАТО та Європейського Союзу (ЄС), а також зростанням ролі людського чинника у забезпеченні інституційної стійкості держави. У сучасному науковому дискурсі антидискримінаційна проблематика розглядається у тісному зв'язку з питаннями кадрової політики, професійної підготовки, кар'єрного зростання та дотримання прав людини у діяльності безпекових інституцій.

Значний внесок у дослідження правових та організаційно-управлінських засад антидискримінаційної політики у державному управлінні та інших сферах суспільного життя зробили О.-М. І. Бачинська, О. Р. Башук, В. Т. Бондар, А. О. Дац, Г. С. Журавльова, А. О. Корнійченко, А. В. Кучко, А. І. Предибайло, З. П. Равлінко, Д. В. Світовенко, І. В. Яковець та інші науковці. У їхніх працях обґрунтовано необхідність формування комплексної системи правових, організаційних і кадрових механізмів запобігання та протидії дискримінації, що має безпосереднє значення і для системи підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України.

Окремі аспекти вдосконалення системи військової та правоохоронної освіти, забезпечення гендерної рівності, рівного доступу до професійної підготовки й кар'єрного зростання досліджувалися у працях С. В. Белая, І. О. Буряка, О. П. Вербовенка, А. Ф. Головні, В. В. Єманова, В. А. Кириленка, А. В. Литвина, Р. Ю. Мусевича, М. С. Пузирьова, Н. В. Романової, А. С. Станішовського, О. М. Тогочинського, В. І. Тробюка та інших авторів. У роботах названих науковців проаналізовано дотримання принципів рівності та недискримінації у процесах добору, підготовки та просування по службі (кар'єрного зростання) персоналу у Збройних Силах України, Національній гвардії України, Державній прикордонній службі України та інших складових сил безпеки і оборони України.

Водночас аналіз наявних наукових доробків свідчить, що більшість досліджень зосереджені на окремих напрямках антидискримінаційної політики (передусім гендерній рівності [14, 15] або питаннях кар'єрного зростання [16, 17]) і мають переважно галузевий чи прикладний характер. Комплексний підхід до формування цілісної концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації саме у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України як елементу забезпечення державної безпеки залишається недостатньо розробленим.

Зазначене зумовлює необхідність подальших наукових досліджень, спрямованих на обґрунтування концептуальної моделі, яка б поєднувала нормативно-правові, інституційно-організаційні та освітньо-управлінські механізми запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України.

Метою статті є обґрунтування теоретико-методологічних засад розроблення концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України, адаптованої до умов діяльності безпекових інституцій.

Виклад основного матеріалу. Як і будь-яка концепція (система наукових поглядів, ключових доктринальних підходів до розв'язання наявної проблеми), концептуальна модель запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України має теоретико-методологічні та нормативно-правові засади формування.

Так, формування концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України ґрунтується на поєднанні загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема системного, структурно-функціонального, формально-юридичного, порівняльно-правового та моделювання. *Методологічною основою* розроблюваної концептуальної моделі виступають положення теорії державної безпеки, адміністративного та конституційного права, теорії прав людини, а також доктринальні підходи до реформування сектору безпеки і оборони в умовах євроатлантичної інтеграції.

Системний підхід дає змогу розглядати запобігання та протидію дискримінації не як сукупність розрізнених заходів, а як цілісну діяльність, інтегровану у всі етапи підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України – від добору кандидатів і організації освітнього процесу до оцінювання результатів навчання та формування кар'єрних траєкторій. Водночас *структурно-функціональний метод* дозволяє виокремити основні блоки розроблюваної концептуальної моделі та визначити їх взаємозв'язки.

Важливе значення має також *порівняльно-правовий (компаративний) метод*, який дає змогу врахувати кращі практики держав-членів НАТО та ЄС щодо інтеграції антидискримінаційних стандартів у систему військової та правоохоронної освіти, зокрема у контексті політик «Різноманітність та інклюзія» (Diversity and Inclusion) [18], меритократичного управління кар'єрою [19], етичного й військового (правоохоронного) лідерства [20].

Щодо нормативно-правових засад формування розроблюваної концептуальної моделі зазначимо, що запобігання та протидія дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України ґрунтуються на поєднанні міжнародних стандартів прав людини та положень національного законодавства. Базовими орієнтирами у цій сфері є Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. [21], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 р. [12], Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 р. [13], низка спеціалізованих міжнародних стандартів (директиви ЄС: «Про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження» від 29.06.2000 р. № 2000/43/ЄС [22], «Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності» від 27.11.2000 р. № 2000/78/ЄС [23]), а також Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI [11].

Водночас аналіз правозастосовної практики свідчить, що у відомих системах освіти сектору безпеки і оборони України антидискримінаційні положення реалізуються фрагментарно та часто зводяться до окремих напрямів (переважно гендерної рівності), без формування цілісного механізму запобігання та протидії дискримінації. Це зумовлює потребу у концептуальному підході, який би забезпечував системність і узгодженість відповідних заходів.

У контексті змістового наповнення концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України важливе місце відводиться понятійному апарату (визначенню розроблюваної концептуальної моделі) й категорії цілепокладання (її мети).

Зокрема, проведене дослідження дало підстави розглядати запропоновану концептуальну модель як *цілісну багаторівневу систему, спрямовану на формування недискримінаційного, інклюзивного, безпечного та юридично врегульованого освітнього середовища у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України, що забезпечує рівні можливості для всіх суб'єктів освітнього процесу незалежно від ознак статі, віку, інвалідності, соціального чи етнічного походження, переконань та інших характеристик (ознак).*

Метою концептуальної моделі є мінімізація дискримінаційних ризиків у процесі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України шляхом упровадження (інтеграції) у єдину систему управління підготовкою кадрів системних превентивних (запобігання дискримінації) і реактивних (протидія дискримінації) правових, організаційних та освітніх механізмів.

Функціонування концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України ґрунтується на сукупності базових принципів верховенства права, рівності, недискримінації, меритократії, системності, інституційної відповідальності, прозорості та підзвітності, які визначають її нормативно-ціннісні орієнтири, організаційну логіку та практичні механізми реалізації. Надамо характеристику кожному з них.

1. *Принцип верховенства права.* Верховенство права виступає фундаментальним принципом реалізації концептуальної моделі та передбачає пріоритет прав і свобод людини у діяльності суб'єктів системи підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України. Згідно з положеннями ч. 2 ст. 3 Конституції України, «права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави» [10]. У практиці Європейського суду з прав людини (зокрема у справах «Сідабрас і Дзяутас проти Литви» (*Sidabras and Džiautas v. Lithuania*) [24], «Алайош Кішш проти Угорщини» (*Alajos Kiss v. Hungary*) [25] неодноразово наголошувалося, що навіть у сфері безпеки і оборони держава зобов'язана забезпечувати передбачуваність, законність і пропорційність рішень, які впливають на права і свободи людини. У контексті підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України принцип верховенства права означає недопущення свавільних чи дискримінаційних управлінських і кадрових рішень та наявність ефективних процедур правового захисту.

2. *Принцип рівності.* Принцип рівності передбачає рівну правосуб'єктність усіх учасників освітнього процесу закладів освіти військового і правоохоронного профілів та однакове ставлення до них у порівнюваних ситуаціях. Він закріплений як у міжнародних стандартах прав людини [12, 13, 21], так і в національному законодавстві України [10, 11]. У системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України реалізація принципу рівності має забезпечувати рівний доступ до освіти, навчальних ресурсів, оцінювання результатів навчання та подальших можливостей професійного (кар'єрного) зростання, що відповідає підходам Організації з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ) щодо прав і свобод особового складу військових формувань [26].

3. *Принцип недискримінації.* Принцип недискримінації є похідним від принципу рівності та полягає у забороні будь-яких форм прямої чи непрямої дискримінації за ознаками, визначеними національним законодавством [10, 11] та міжнародними договорами [12, 13]. Згідно з Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» недискримінація передбачає не лише формальну рівність, а й усунення практик, які призводять до фактичної нерівності [11]. У документах Організації Об'єднаних Націй (ООН) і НАТО наголошується, що недискримінаційна політика у секторі безпеки і оборони є складовою забезпечення оперативної ефективності та суспільної довіри до відповідних інституцій (суб'єктів) [27, 28].

4. *Принцип меритократії.* Меритократія означає, що допуск до навчання, оцінювання результатів підготовки та кар'єрне зростання у секторі безпеки і оборони мають ґрунтуватися винятково на професійних якостях, компетентностях і досягненнях особи. За міжнародно визнаною

практикою, меритократичні підходи у публічній службі є одним із ключових інструментів запобігання дискримінації та корупційним ризикам [29]. У працях українських дослідників із проблем державної безпеки меритократія розглядається як чинник підвищення кадрової стійкості та ефективності діяльності сил безпеки і оборони [16, 17].

5. *Принцип системності.* Принцип системності передбачає інтеграцію антидискримінаційних заходів у всі етапи підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України – від нормативного регулювання та організації освітнього процесу до моніторингу результатів і коригування управлінських рішень. У документах ООН з реформування сектору безпеки підкреслюється, що фрагментарні або ситуативні заходи не забезпечують сталого ефекту у сфері прав людини [27]. Системний підхід дозволяє розглядати запобігання та протидію дискримінації як складову загальної політики забезпечення державної безпеки.

6. *Принцип інституційної відповідальності.* Інституційна відповідальність означає чітке закріплення повноважень і відповідальності за реалізацію антидискримінаційної політики за органами управління, керівниками закладів освіти та посадовими особами. Відповідно до підходів Ради Європи, ефективна антидискримінаційна політика можлива лише за умови наявності інституційних механізмів контролю та відповідальності [30]. У системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України це передбачає створення внутрішніх процедур реагування на дискримінаційні прояви та оцінювання ризиків у відповідній сфері.

7. *Принцип прозорості.* Прозорість полягає у відкритості правил, процедур і критеріїв добору, навчання та оцінювання результатів підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України. Згідно з рекомендаціями НАТО у сфері доброчесності та управління персоналом, прозорість є ключовою умовою формування довіри до безпекових інституцій і запобігання дискримінаційним практикам [31]. У контексті підготовки правоохоронних і військових кадрів прозорість сприяє зменшенню суб'єктивізму та підвищенню легітимності управлінських рішень у цій сфері.

8. *Принцип підзвітності.* Принцип підзвітності передбачає обов'язок суб'єктів системи підготовки фахівців звітувати про результати реалізації антидискримінаційної політики та забезпечувати можливість внутрішнього і зовнішнього контролю. У документах ООН і ОБСЄ підзвітність розглядається як важливий елемент демократичного цивільного контролю над органами та формуваннями сектору безпеки і оборони [26, 27]. Реалізація цього принципу гарантує, що антидискримінаційні стандарти не залишатимуться декларативними, а матимуть практичне втілення.

Висновки

За результатами розроблення теоретико-методологічних засад формування концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України зроблено такі висновки.

1. Результати проведеного дослідження засвідчують, що концептуальна модель запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України має теоретико-методологічні та нормативно-правові засади формування.

2. Формування концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України ґрунтується на поєднанні загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема системного, структурно-функціонального, формально-юридичного, порівняльно-правового та моделювання. Методологічною основою розроблюваної концептуальної моделі виступають положення теорії державної безпеки, адміністративного та конституційного права, теорії прав людини, а також доктринальні підходи до реформування сектору безпеки і оборони в умовах євроатлантичної інтеграції.

3. Щодо нормативно-правових засад формування концептуальної моделі зазначено, що запобігання та протидія дискримінації у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України ґрунтуються на поєднанні міжнародних стандартів прав людини та положень національного законодавства.

4. Проведене дослідження дало підстави розглядати запропоновану концептуальну модель як цілісну багаторівневу систему, спрямовану на формування недискримінаційного, інклюзивного, безпечного та юридично врегульованого освітнього середовища у системі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України, що забезпечує рівні можливості для всіх суб'єктів освітнього процесу незалежно від ознак статі, віку, інвалідності, соціального чи етнічного походження, переконань та інших характеристик (ознак).

5. Метою концептуальної моделі є мінімізація дискримінаційних ризиків у процесі підготовки

фахівців для сил безпеки і оборони України шляхом упровадження (інтеграції) у єдину систему управління підготовкою кадрів системних превентивних (запобігання дискримінації) і реактивних (протидія дискримінації) правових, організаційних та освітніх механізмів, заснованих на принципах верховенства права, рівності, недискримінації, меритократії, системності, інституційної відповідальності, прозорості та підзвітності.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на розроблення практичних рекомендацій щодо впровадження запропонованої концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації у систему підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України.

Перелік джерел посилання

1. Пузирьов М. С. Кримінологічна характеристика загроз національній безпеці України, зумовлених військовою агресією російської федерації. *Безпека держави*. 2023. Вип. 1(1). С. 68–74.
2. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 15.11.2025).
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 28. Ст. 250.
4. Про національну безпеку України: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2018. № 31. Ст. 241.
5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 року «Про Стратегію національної безпеки України»: Указ Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#n12> (дата звернення: 15.11.2025).
6. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30 грудня 2021 року «Про Стратегію забезпечення державної безпеки»: Указ Президента України від 16 лютого 2022 року № 56/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/56/2022#n5> (дата звернення: 15.11.2025).
7. NATO: North Atlantic Treaty Organization. URL: <https://www.nato.int/en> (дата звернення: 15.11.2025).
8. Єманов В. В., Белай С. В., Тробюк В. І. Обґрунтування пропозицій з удосконалення системи підготовки та перепідготовки персоналу сектору безпеки і оборони України в умовах відсічі збройної агресії. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2023. Вип. 1. С. 272–280.
9. Микитенко М. В. Забезпечення принципу недискримінації в освітньому просторі закладами вищої освіти України. *Інноваційна педагогіка*. 2022. Вип. 45. С. 43–46.
10. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
11. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.
12. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини): прийнята Радою Європи 04.11.1950 та ратифіковано Законом України № 475/97-ВР від 17.07.97 (редакція від 02.10.2013). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 15.11.2025).
13. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: прийнято 16.12.1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН, ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 15.11.2025).
14. Медвідь М. М., Медвідь Ю. І., Мусевич Р. Ю. Теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. *Науковий вісник Київського інституту Національної гвардії України*. 2022. № 1. С. 16–23.
15. Мусевич Р. Ю. Гендерний підхід в освітньому процесі закладів вищої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки*. 2021. Вип. 3. С. 63–70.
16. Белай С. В., Буряк І. О. Теоретичні засади вдосконалення кар'єрного зростання військовослужбовців Національної гвардії України. *Честь і закон*. 2024. № 2 (89). С. 14–20.
17. Пузирьов М. С., Куркіна О. В. Формування системи кар'єрного зростання на основі дотримання антидискримінаційних підходів у процесі підготовки фахівців для сил безпеки і оборони України. *Честь і закон*. 2025. № 2(93). С. 137–143.
18. Diversity and Inclusion: Annual report (2022). NATO. 47 p. URL: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2023/8/pdf/2022-annual-diversity_inclusion-report.pdf

(дата звернення: 15.11.2025).

19. Охотникова О. В. Меритократія як механізм формування управлінської еліти: теоретико-методологічні засади: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Київ, 2019. 208 с.

20. Концепція лідерства за стандартами армій країн НАТО (Conception of leadership in accordance with the armies standards of NATO countries): навч. посіб. / О. Хміляр, І. Москальов, С. Іллющенко та ін. Київ: НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2018. 252 с.

21. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 15.11.2025).

22. Про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження: директива Ради Європейського Союзу від 29.06.2000 р. № 2000/43/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text (дата звернення: 15.11.2025).

23. Про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності: директива Ради Європейського Союзу від 27.11.2000 р. № 2000/78/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-00#Text (дата звернення: 15.11.2025).

24. Case of Sidabras and Džiautas v. Lithuania (Applications nos. 55480/00 and 59330/00): Judgment, Strasbourg, 27 October 2004. *European Court of Human Rights*. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-61942> (дата звернення: 15.11.2025).

25. Case of Alajos Kiss v. Hungary (Application no. 38832/06): Judgment, Strasbourg, 20 August 2010. *European Court of Human Rights*. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-98800> (дата звернення: 15.11.2025).

26. Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel. OSCE. Warsaw, 2008. 256 p. URL: <https://www.osce.org/sites/default/files/f/documents/0/c/31393.pdf> (дата звернення: 15.11.2025).

27. The United Nations and Security Sector Reform: Policy and Practice / ed. by Adedeji Ebo and Heiner Hänggi. *DCAF: Geneva Centre for Security Sector Governance*. Zürich, 2020. 392 p. URL: <https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/UN%20&%20SSR%20final%20full%20book%20april%202020.pdf> (дата звернення: 15.11.2025).

28. Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations (2022) / ed. by Ms. Grace Hillerby and Ms. Patricia Nguyen. *NATO: Committee on Gender Perspectives*. 138 p. URL: <https://www.nato.int/content/dam/nato/webready/documents/genad/2022-ncgp-summary.pdf> (дата звернення: 15.11.2025).

29. Haider H. Merit-based Recruitment in the Public Sector: Effectiveness and Challenges: Report. Brighton, UK: Institute of Development Studies, 2019. 23 p. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12413/14819> (дата звернення: 15.11.2025).

30. Gender Equality Strategy 2024–2029. *Council of Europe*. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy> (дата звернення: 15.11.2025).

31. Building Integrity and Reducing Corruption in Defence: A Compendium of Best Practices / ed. by Todor Tagarev. *NATO/DCAF*. Geneva, 2010. 332 p. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Compendium_Building_Integrity_and_Reducing_Corruption_in_Defence.pdf (дата звернення: 15.11.2025).

Стаття надійшла до редакції 17.11.2025 р.

UDC 351.86:342.72/.73:355(477)

O. V. Kurkina

**CONCEPTUAL MODEL FOR PREVENTING AND COUNTERACTING DISCRIMINATION
IN THE SYSTEM OF TRAINING SPECIALISTS FOR THE SECURITY AND DEFENCE
FORCES OF UKRAINE: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS FOR
DEVELOPMENT**

The article substantiates the theoretical and methodological foundations for developing a conceptual model for preventing and combating discrimination in the system of training specialists for the security and defence forces of Ukraine. The results of the study show that the formation of a conceptual model for preventing and counteracting discrimination in the system of training specialists for the security and defence forces of Ukraine is based on a combination of general scientific and special methods of cognition,

in particular systemic, structural-functional, formal-legal, comparative-legal and modelling. The methodological basis of the conceptual model under development is the provisions of the theory of state security, administrative and constitutional law, human rights theory, as well as doctrinal approaches to reforming the security and defence sector in the context of Euro-Atlantic integration. With regard to the regulatory and legal basis for the formation of the conceptual model, it is noted that the prevention and counteraction of discrimination in the system of training specialists for the security and defence forces of Ukraine are based on a combination of international human rights standards and the provisions of national legislation.

The study provided grounds for considering the proposed conceptual model as a comprehensive multi-level system aimed at creating a non-discriminatory, inclusive, safe and legally regulated educational environment in the system of training specialists for the security and defence forces of Ukraine, which provides equal opportunities for all participants in the educational process regardless of gender, age, disability, social or ethnic origin, beliefs and other characteristics (features). The purpose of the conceptual model is to minimise discriminatory risks in the process of training specialists for the security and defence forces of Ukraine by introducing (integrating) into a single personnel training management system systemic preventive (discrimination prevention) and reactive (discrimination counteraction) legal, organisational and educational mechanisms based on the principles of the rule of law, equality, non-discrimination, meritocracy, consistency, institutional responsibility, transparency and accountability.

Keywords: *discrimination, non-discrimination, conceptual model, training system, security and defence forces of Ukraine, national security.*

Куркіна Ольга Вікторівна – ад'юнкт, Національна академія Національної гвардії України
<https://orcid.org/0009-0005-1057-2664>