МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Виконав: студент ІІ курсу,
групи 8.0533
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Кривоносов Віктор Сергійович
Керівник: к.психол.н., доцент
кафедри психології Мосол Н.О.
Рецензент: Пучина О.В., к. психол.н.,
керівник студії практичної психології

Запоріжжя

2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психологі
Кафедра психології
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 053 психологія
Освітня програма психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

к.псих.н., доцентка Губа Н.О.

«_____»_____2024року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТОВІ
Кривоносову Віктору Сергійовичу

1 Тема роботи (проєкту): Особливості уявлень про гендерну рівність у військовослужбовців

керівник роботи к.психол.н., доцент кафедри психології Мосол Н.О.

затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024року № 1446-С

2 Термін подання студентом роботи _____

3 Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури, наукових джерел.

4 Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): 1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з питання гендерної рівності у військовослужбовців; 2) розкрити сутність поняття гендерна рівність; 3) проаналізувати основні причини порушення гендерної рівності у військовослужбовців; 4) оцінити прояви гендерної дискримінації у військовослужбовців.

5 Перелік графічного матеріалу: 2 таблиці, 1 рисунок.

6 Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	к.психол.н, доцентка Мосол Н.О.		
Розділ 1	к.психол.н, доцентка Мосол Н.О.		
Розділ 2	к.психол.н, доцентка Мосол Н.О.		
Розділ 3	к.психол.н, доцентка Мосол Н.О.		
Висновки	к.психол.н, доцентка Мосол Н.О.		

7 Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Збір та систематизація матеріалу	січень-лютий 2024 р.	Виконано
2.	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3.	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4.	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5.	Робота над третім розділом	червень-серпень 2024 р.	Виконано
6.	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7.	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8.	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ В.С. Кривоносов

Керівник роботи (проєкту) _____ Н.О. Мосол

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ А.О. Неманежина

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 67 сторінки, 68 джерел, 2 таблиці, 1 рисунок., 1 додаток.

Об’єкт дослідження – гендерна рівність у військовослужбовців.

Предмет дослідження – особливості уявлень гендерної рівності у військовослужбовців.

Мета роботи – здійснити теоретико-аналітичне обґрунтування та визначити як військовослужбовці уявляють гендерну рівність.

Гіпотеза дослідження: уявлення військовослужбовців про гендерну рівність залежать від їхніх соціально-демографічних характеристик (стать, вік, військовий досвід) та умов служби.

Методи дослідження: теоретичні: теоретико-методологічний аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наукової літератури; емпіричні: анкетування, інтерв’ю, аналіз документів, контент-аналіз.

Наукова новизна полягає в аналізі уявлень про гендерну рівність саме серед військовослужбовців України в умовах поточних соціальних трансформацій та бойових дій. Вивчення специфіки сприйняття гендерної рівності в різних підрозділах (бойові підрозділи, штабні структури, резерв тощо), оцінка впливу міжнародних стандартів на формування гендерної політики у збройних силах.

Галузь використання: заклади військової освіти, військові структури, Збройні Сили України, Міністерство Оборони України.

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІ, ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ, МОТИВАЦІЯ, ВІЙСЬКОВА СЛУЖБА, ФЕМІНІЗАЦІЯ АРМІЇ.

SUMMARY

Krivonosov V.S. Peculiarities of ideas about gender equality among military personnel.

Master's thesis: 67 pages, 68 sources, 2 tables, 1 figure, 1 appendix.

The structure of the work includes an introduction, 2 chapters, and conclusions.

In response to Russian aggression, the Ukrainian population mobilized to defend our state, including many women who are stereotypically considered strangers in the military sphere. According to ArmyINFORM - the online media of the Ministry of Defense of Ukraine, the number of female military personnel in the period from 2014 to 2023 increased from 16.5 thousand to 42 thousand - more than 2 times, that is, our military sphere is feminizing. Thus, Ukrainian society is observing how more and more women are taking on traditionally “male” activities - the defense of the state, which allows us to change the idea of the distribution of gender roles. However, our social structure remains patriarchal, and the state of war may even strengthen male dominance.

The equality of rights and opportunities between women and men in Ukraine is currently being worked on both at the state and public sector levels. In both dimensions, changes in the position of women as a result of the Russian-Ukrainian war are noted, but public figures can react to them as quickly, openly and critically as possible. Therefore, the attitude of women's rights activists to such a significant shift in the gender balance of the military sphere is considered. Also, unlike public opinion regarding the feminization of the Ukrainian army, the statements of members of public, namely women's human rights, organizations on this topic reflect a more practical approach, greater awareness of the topic, and a deeper analysis of gender relations. Therefore, an analysis of the attitude to the feminization of the Ukrainian army of respondents involved in activities aimed at combating inequality allows us to identify general trends in the transformation of the position of women in the social structure of Ukraine in general and in the army in particular, and to critically evaluate them.

The object of the study is gender equality among military personnel.

The subject of the study is the peculiarities of perceptions of gender equality among military personnel.

The purpose of the work is to carry out a theoretical and analytical justification and determine how military personnel imagine gender equality.

Research methods: theoretical: theoretical and methodological analysis, synthesis, comparison, generalization of scientific literature; empirical: questionnaires, interviews, document analysis, content analysis.

Keywords: gender equality, military servants, gender discrimination, motivation, military service, feminization of the army.

ЗМІСТ

ВСТУП……..7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІЙСКОВОСЛУЖБОВЦІВ…….. ……...10
1.1. Поняття «гендерна рівність», її сутність, структура та основні характеристики……..……10
1.2. Гендерна рівність в українському суспільстві та військовій сфері ……...17
1.3 Тенденції до фемінізації військової сфери..……..21
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЩОДО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ……...30
2.1. Взаємовідносини у військових колективах Збройних Сил України……..…….30
2.2. Поширеність випадків дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців…….....33
2.3. Причини порушення гендерної рівності у військових колективах та можливі заходи для їх недопущення……..……..……..…..41
2.4. Особливості реалізації принципу гендерної рівності у військовослужбовців…….....45
ВИСНОВКИ……...54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….…….61
ДОДАТКИ……...68

ВСТУП

Актуальність теми. У відповідь на російську агресію українське населення мобілізувалося для захисту нашої держави, зокрема чимало жінок, які стереотипно вважаються чужими у військовій сфері. За інформацією АрміяINFORM – онлайн-медіа Міністерства оборони України, кількість жінок-військовослужбовців у період з 2014 по 2023 рік зросла з 16,5 тис до 42 тис - більше ніж у 2 рази, тобто наша військова сфера фемінізується. Так, українське суспільство спостерігає, як все більше жінок беруться за традиційно “чоловічу” діяльність - оборону держави, що дозволяє змінити уявлення про розподіл гендерних ролей. Однак, наш суспільний устрій залишається патріархальним, а стан війни може навіть посилювати домінування чоловіків.

Над рівністю прав та можливостей жінок та чоловіків в Україні наразі працюють як на рівні держави, так і громадського сектору. В обидвох вимірах відзначають зміни в становищі жінок внаслідок російсько-української війни, однак громадські діячі і діячки можуть реагувати на них максимально швидко, відкрито і критично. Тому розглянуто саме ставлення борчинь за права жінок до такого значного зсуву у гендерному балансі військової сфери. Також, на відміну від громадської думки щодо фемінізації української армії, твердження членкинь громадських, а саме жіночих правозахисних, організації на цю тему відображають більш практичний підхід, більшу обізнаність з темою та більш глибокий аналіз гендерних відносин. Тому аналіз ставлення до фемінізації української армії респонденток, залучених в діяльність спрямовану на боротьбу з нерівністю, дозволяє виявити загальні тенденції у трансформації положення жінок в соціальній структурі України в цілому і зокрема в армії, а також критично їх оцінити.

У підсумку, ставлення представниць жіночих правозахисних організацій до фемінізації армії України дозволяє не тільки поглянути на їхню обізнаність щодо становища жінок у військовій сфері та проаналізувати їхні оціночні

судження. Воно також розкриває відносини між такими суб'єктами соціальних змін у гендерному вимірі як держава, міжнародні та громадські організації; висвітлює моменти консолідованості та розбіжності в українському жіночому правозахисному русі; та ілюструє виклики феміністичного руху у воєнний час. Так, збільшення кількості жінок-військових означатиме і досягнення для жіночих правозахисних організацій, і нові виклики для них. Адже зміни в українському суспільстві внаслідок повномасштабного вторгнення, відзначаючись деякими перемогами у боротьбі за гендерну рівність, водночас підкреслюють потребу у подальших кроках в цьому напрямку.

Об'єкт дослідження – гендерна рівність у військовослужбовців.

Предмет дослідження – особливості уявлень гендерної рівності у військовослужбовців.

Мета роботи – здійснити теоретико-аналітичне обґрунтування та визначити як військовослужбовці уявляють гендерну рівність.

Завдання роботи:

1) здійснити теоретичний аналіз наукових джерел з питання гендерної рівності у військовослужбовців;

2) розкрити сутність поняття гендерна рівність;

3) проаналізувати основні причини порушення гендерної рівності у військовослужбовців;

4) оцінити прояви гендерної дискримінації у військовослужбовців.

Наукові доробки Майкла Кіммела й Марії Маєрчик, присвячені гендерним відносинам в суспільстві, та Рене Фергюсон, де розглянуто маскулінність та війну, є теоретичною базою дослідження. Також використані результати досліджень щодо гендерного розриву, феміністичної перспективи на мілітаризм та правового статусу жінок. Емпіричною базою стали дані, отримані у результаті аналізу 9 глибинних напівструктурованих інтерв'ю, проведених з представницями жіночих правозахисних організацій у період з вересня по жовтень 2024 року.

собливості статево-рольової диференціації та ґендерної соціалізації досліджувалися у працях Т. Голованової, М. Палагнюк, О. Рубан. На думку О.А. Вороніної фундаментальною підставою гендерної теорії є уявлення про те, що майже всі традиційно вважають "природними" відмінності між статями, які мають під собою не біологічні, а соціальні підстави.

Основні теоретико-методологічні підходи до дослідження проблеми ґендерної політики в Збройних Силах України, стан і тенденції її реалізації знайшли відображення в працях Н. Вавілової, Н. Дубчак, О. Дяченко, Н. Клименко, В. Кротикова, В. Малюги, О. Олійник, В. Топальського, Ю Калагіна.

Структура кваліфікаційної роботи магістра. Складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел з 68 найменувань та додатку на 2 сторінки. Загальний обсяг основного тексту 73 сторінки. Робота містить 2 таблиці, 2 рисунка.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІЙСКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Поняття «гендерна рівність», її сутність, структура та основні характеристики

З'ясування історії понять «гендер», «гендерна рівність» дає змогу показати їх нерозривний зв'язок із прогресивними тенденціями сучасного розвитку людства, якісно новий рівень суспільного розвитку, який розпочинається зі зникненням біполярного світового порядку й зумовлює потребу якнайповнішого залучення до прийняття рішень якомога ширших суспільних груп.

Стать пов'язують з будовою статевих органів, репродуктивною системою, хромосомним набором, тобто стать є анатомо-біологічною відмінністю, за якою людей визначають як чоловіка або жінку. Якщо біологічна стать дається людині від народження, то гендер конструюється соціально та зумовлений культурою суспільства в конкретний історичний період.

Гендер – це соціальна стать, що формує поведінкові, культурні, психологічні, візуальні та інші соціально-культурно зумовлені відмінності між чоловіками та жінками. У повсякденному житті ми зазвичай ідентифікуємо чоловіків або жінок за зовнішніми рисами: довжина волосся, будова тіла, голос, фасон і колір одягу, манери поведінки тощо, тобто ми визначаємо стать особи за її соціальними ознаками та проявами.

Для суспільства жінка-поліцейський, жінка-водолаз, чоловік-вихователь у дитячому садочку або чоловіки з довгим кольоровим волоссям чи у яскравому одязі вже не є соціальним феноменом, проте й досі суспільство гостро реагує на такий вибір людей, оскільки вони не відповідають тим соціальним ознакам та очікуванням, які протягом тривалого часу були притаманні лише чоловікам або

лише жінкам. Саме ті соціальні ролі та характерні ознаки, яких очікують від жінок та чоловіків, і є гендером.

У науковій площині є багато дефініцій терміна «гендер», що зумовлено міждисциплінарним характером гендерних досліджень, проте в більшості з них акцентовано на соціальній природі зазначеної категорії. Ось декілька з них:

1) гендер – це «соціокультурна, символічна конструкція статі, що покликана визначати конкретний асоціативний зв'язок, забезпечувати повноцінну комунікацію та підтримувати соціальний порядок»;

2) гендер – це «комплекс соціокультурних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини; самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, щось, чого люди не мають як даність, а (осмислено чи неосмислено) показують/транслюють/демонструють, взаємодіючи з різними людьми у різноманітних інституціональних ситуаціях» тощо.

Але наразі ми маємо міжнародне законодавче закріплення терміна «гендер» у статті 3 Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами, де гендер означає соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків. Гендер стає найефективнішим засобом, аби перемістити жінок з узбіччя історії до її центру, тим самим змінюючи підхід до написання їхньої подальшої історії.

Джоан Скотт називає це зверненням «теологів фемінізму» до гендеру як способу переосмислення детермінантів чоловічо-жіночих взаємин. Вона зазначає, що «вперше масово поняття «гендер» стали вживати американські феміністки, які наполягали на докорінній соціальній рівності відмінностей, що визначаються «статтю» [49].

В Україні термін «гендер» використовують, проте в законодавстві наразі він відсутній. На жаль, інколи поняття «гендер» некоректно ототожнюють зі статтю людини та/або сексуальною орієнтацією, проте сексуальність є іншою

характеристикою соціальної ідентичності людини серед таких важливих характеристик, як вік, етнічне походження, релігійні переконання тощо.

Гендерні стереотипи, упередження та гендерний мейнстримінг. На жаль, біологічний детермінізм і дотепер використовують як аргументацію поділу соціальних ролей між жінками та чоловіками, що викарбовувались уявленнями, відповідно до яких жінка, насамперед – мама, відповідальна за дітей, родину та побут, має лагідний та поступливий характер, не може виконувати важку фізичну роботу, жінки – невправні водії, натомість чоловік має бути сфокусований на кар'єрному розвиткові, в родині його основна функція – фінансове забезпечення, він має виявляти власну силу та приховувати емоції тощо [37].

Такого роду уявлення щодо ролі та рис жінок і чоловіків є гендерними стереотипами й упередженнями, а система підходів до «призначення» чоловіка й жінки у суспільстві відповідно до їхніх біологічних характеристик статево-рольовим підходом, який підлягає цілком виправданій критиці.

Послуговування такими стереотипами стає причиною багатьох проблем, які позначаються не лише на професійному розвитку особи, але й на якості й тривалості життя жінок і чоловіків, дівчаток та хлопчиків [26] .

Щоб виявити різні фактори та прояви нерівності, щоразу необхідно дивитися на всі ситуації крізь так звані «гендерні окуляри» (гендерні лінзи). Це дає можливість подивитись на будь-яку, навіть звичну ситуацію, з урахуванням потреб жінок і чоловіків, наскільки вони враховані, чи мають жінки та чоловіки вплив на ситуацію і який це вплив [19] .

Такий підхід до аналізу всіх процесів дає змогу простежити розриви, дисбаланс, що вже в результаті допомагає приймати рішення щодо того, яким чином їх можна усунути, щоб жінки та чоловіки отримували користь та не зазнавали дискримінації. Сам процес оцінки впливу заходів, політик, законодавчих актів, прийнятих рішень на життя жінок та чоловіків називається гендерним мейнстримінгом (інші варіанти назви – гендерне інтегрування або впровадження гендерних підходів). Гендерний мейнстримінг дозволяє

врахувати потреби, інтереси та досвід чоловіків і жінок під час розроблення, реалізації, моніторингу та оцінки заходів, програм, політик, законів тощо в усіх сферах політичного, економічного та соціального життя [41] .

У розрізі історичного контексту можемо простежити, що жінки та чоловіки сто років тому й сьогодні– абсолютно різні. У 1915 році жінки багатьох країн, серед яких США та Франція, не мали права голосу, проте наразі вони не лише голосують, а й обіймають високі посади та мають високі звання у державних та приватних структурах. Так, можна назвати канцлерку Німеччини Ангелу Меркель, першу прем'єр-міністерку в історії Фінляндії Сану Марін, генеральну директорку YouTubeСьюзан Войчицькі, першу жінку-генерала в історії збройних сил України Людмилу Шугалей [15]. Щоразу більше дівчат та жінок здобувають освіту та працюють у STEM спеціальностях, обирають професійний шлях в органах сектору безпеки та оборони, які завжди вважалися суто «чоловічими» та деякі посади в яких були офіційно заборонені для того, щоб їх обіймали жінки до вересня 2018 року. Водночас чоловік, який бере відпустку по догляду за дитиною та/або виконує хатню роботу, вже не є «білою вороною» у різних країнах світу [8].

Таких прикладів можна навести безліч, і це свідчить про те, що відбувається постійна соціальна трансформація, в якій самовираження людини, її інтереси та прагнення реалізуються незалежно від її статі, належності до певних груп тощо. Саме впровадження гендерної рівності є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок», гендерна рівність– рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, але надання привілеїв

або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства [9].

Досягнення гендерної рівності в суспільстві – це не відбирання влади у чоловіків і передача її жінкам, а це рівна участь у процесах прийняття рішень і розподілі ресурсів незалежно від статі, це співпраця та партнерство між жінками та чоловіками [17].

Існує безліч факторів, які впливають на становище чи статус жінки, а іноді також і чоловіка, в певному суспільстві чи державі. З огляду на усталені категорії, що нас оточують з дитинства впливають упродовж усього життя, спробуємо розкрити причини гендерної нерівності загалом.

Можна виокремити такі основні причини гендерної нерівності:

- стереотипи;
- гендерні установки [31].

Усі вони пов’язані та доповнюють один одного, є частиною нашого життя й так чи інакше впливають на нашу поведінку, формують світогляд і мають як позитивне значення, так і негативне, головне – це усвідомити й, спираючись на всебічне дослідження певного питання, сформувати власну позицію.

Механізмом, що забезпечує закріплення й трансляцію з покоління в покоління гендерних ролей, є гендерні стереотипи – внутрішні установки щодо місця, ролі, значення чоловіка та жінки в суспільстві, сім’ї. Визначають кілька груп гендерних стереотипів [28].

До першої належать стереотипи маскулінності-фемінінності. Стереотипному уявленню маскулінності приписують «активно творчі» характеристики, інструментальні риси особистості, як-от: активність, домінантність, упевненість у собі, агресивність, логічне мислення, здатність до лідерства. Фемінінність, навпаки, розглядають як «пасивно-репродуктивне начало», що набуває проявів експресивних особистісних характеристиках: залежності, турботливості, низькій самооцінці, емоційності [39].

Друга група гендерних стереотипівмістить уявлення щодо розподілу сімейних і професійних ролей між чоловіками та жінками. Для жінки

найважливішою соціальною роллю вважається роль домогосподарки, матері. Жінці приписують перебування в приватній сфері життя – дім, народження дітей, на неї покладається відповідальність за взаємини в сім'ї. Чоловікам – активність у громадському житті, професійний успіх, відповідальність за матеріальне забезпечення сім'ї.

Третя група гендерних стереотипів визначена специфікою змісту праці. За традиційними уявленнями, жіноча праця повинна мати виконавський, обслуговуючий характер, бути елементом експресивної сфери діяльності. Жінки найчастіше працюють у сфері торгівлі, охорони здоров'я, освіти. Для чоловіків можлива творча й керівна робота. Їхня праця визначається в інструментальній сфері діяльності [49].

Неодмінним компонентом гендерної ідентичності особистості є гендерні уявлення, що активно формуються саме в дошкільному віці. Гендерні уявлення – це первинні знання, які є основою гендерної ідентичності. Вони відтворюють узагальнений образ маскулінності, фемінності, андрогінності, статевої недиференційованості, засвоювані в процесі гендерної соціалізації. Завдяки сформованим гендерним уявленням особистість набуває індивідуального гендерного досвіду, що можна прослідкувати в поведінкових, емоційних, мотиваційних проявах особистості. Гендерні уявлення дитини формуються не самі собою, а під впливом гендерних стереотипів, настанов, знань, суджень, цінностей, які має кожне конкретне суспільство, нація, народ і свідомо чи несвідомо прищеплює їх своїм нащадкам [19].

Гендерна ідентичність особистості виявляється як у виборі соціальних ролей, що приймаються до засвоєння, так і в характері їх виконання, в максимальних цілях, що визначає перед собою особистість. Гендерна ідентичність охоплює статеве самоусвідомлення та поведінку [33].

Отже, гендерна поведінка виникає в процесі соціалізації під впливом гендерних стереотипів та існує в умовах гендерної ідентичності. За своєю суттю гендерна поведінка є статевотипізованою.

Аналізуючи наукову літературу, можна виокремити два основні типи гендерних установок – патріархальні та феміністичні. Патріархальні установки мають такі характерні особливості:

1) підхід, згідно з яким чоловікові належить провідна, активна роль у сім'ї та суспільстві, а жінці – підпорядкована, пасивна;

2) переконання, що життєві цінності жінок і чоловіків різні: сім'я і кохання – основні цінності для жінок; справа, робота, самореалізація поза сім'єю – цінності чоловіків;

3) надання переваги сімейним стосункам, у яких чоловік є главою сім'ї, робить основний внесок у бюджет сім'ї;

4) осуд поведінки жінки, в якої домінують орієнтації на самореалізацію поза сім'єю, на кар'єру, професійні досягнення;

5) уявлення про те, що патріархальна модель суспільства природна, зумовлена біологічними статевими відмінностями [15].

Феміністичні установки свідомості охоплюють такі аспекти:

1) засудження використання біологічних статевих відмінностей для впровадження жорстко закріпленого, підпорядкованого становища жінки в сім'ї та суспільстві;

2) несприйняття існування в сім'ї та суспільстві суворо закріплених чоловічих і жіночих ролей;

3) переконання, що жінки й чоловіки в сучасному суспільстві мають неоднакові можливості для самореалізації в різних сферах, і такий стан визнається несправедливим;

4) підхід, відповідно до якого для жінки високу цінність мають професійні досягнення, кар'єра, розкриття власних можливостей та здібностей, прагнення до самореалізації в різних сферах суспільного життя;

5) підхід до виховання дітей, згідно з яким суспільство повинно максимально прагнути рівної участі батька й матері в житті дитини;

6) засудження ставлення до жінки як до об'єкта сексуального пригнічення [46].

Отже, кожна людина, щоб бути самодостатньою та реалізуватися в різних сферах життєдіяльності, має долати стереотипи, нав'язувані з народження, що заважають усебічному розвиткові особистості, оскільки від самого початку обмежують у виборі роду занять, залежно від суспільної думки, поділу на «чоловічі» та «жіночі» професії.

1.2. Гендерна рівність в українському суспільстві та військовій сфері

Відмінність становища жінок і чоловіків в українській армії, відображає їхню нерівність на рівні суспільства. Так, гендерні відносини у військовій сфері України формуються під впливом тих самих чинників на рівні освіти, ринку праці і розподілу влади.

У нашій державі проблема гендерної нерівності може бути проілюстрована результатами міжнародних кількісних досліджень. Так за індексом гендерного розриву, дослідженого Світовим економічним форумом (World Economic Forum) у Звіті з глобального гендерного розриву 2022-го року (Global Gender Gap Report 2022), Україна має показник 0,707 (де 1 означає повну рівність жінок і чоловіків, а 0 повну нерівність) і займає 81 місце з 146 країн. Тобто, Україна за показником знаходиться ближче до закриття гендерного розриву, ніж до повної нерівності, при цьому, у переліку всіх країн, що беруть участь в дослідженні, наша держава знаходиться ближче до країн з найбільшим гендерним розривом [49].

Цей показник складається з чотирьох вимірів розриву між жінками і чоловіками у таких сферах як: економічна участь (Economic Participation and Opportunity), рівень освіти (Educational Attainment), політичне представництво (Political Empowerment), сфера здоров'я (Health and Survival). Перше місце за мінімальним показником гендерного розриву зайняла Ісландія [32], тож у таблиці 1.1. показники цієї країни по 4 вимірам порівняно з українськими.

Таблиця 1.1.

Показники гендерного розриву в Україні та Ісландії за 2022 рік

Назва показника	Показники відповідно до країни	
	Україна	Ісландія
Економічна участь	0,710	0,803
Рівень освіти	0,995	0,993
Політичне представництво	0,145	0,874
Сфера здоров'я	0,978	-
Загальний показник	0,707	0,908

Важливою для розуміння гендерної нерівності в армії нашої держави є гендерованість освіти. Показник гендерного розриву в освіті в Україні становить 0,995, що навіть вище, ніж у Ісландії (таблиця 1.1.). Однак, помилкою буде вважати, що інститут освіти в націй державі майже позбавлений гендерної диференціації.

Марценюк у своїй роботі "Участь чоловіків і жінок у різних галузях і рівнях освіти" пояснює фемінізацію освітніх закладів в Україні тим, що освіта жінок в нашій державі не сприяє вирівнюванню їхніх можливостей на ринку праці з чоловіками, тобто жінки з високим рівнем освіти працюють на посадах, де працюють чоловіки з нижчим [17].

Розглядаючи спеціальну військову освіту, можна також побачити гендерну нерівність, закладену в основу політики таких навчальних інституцій. У спеціалізованих освітніх закладах для військових навчаються переважно чоловіки, а жінкам може бути відмовлено у вступі через так звану потребу у "спеціальних умовах, продиктованих природою" [5]. Тобто, на рівні освіти в Україні водночас і відтворюється загально суспільна гендерна нерівність і закріплюється так, щоб потім спричинити нерівні з чоловіками можливості для жінок мати вищі військові посади.

Переходячи до нерівності на ринку праці як чинника різного становища жінок і чоловіків в українській армії, варто зауважити їхні загальні відмінності у економічній участі. Так, відповідний показник гендерного розриву в Україні становить 0,710, що є меншим ніж в Ісландії, однак не вагомо (таблиця 1.1.). При цьому, гендерованість українського ринку праці ілюструє факт існування різниці в оплаті праці чоловіків і жінок, яка може сягати більше 30% у деяких сферах [21].

Станом на сьогодні за даними Урядового порталу держава планує зменшити гендерну різницю в оплаті праці жінок і чоловіків з 18,% до 13% до 2030 року, однак проблема нерівного розподілу оплати праці ускладнена військовим станом в нашій державі. Для української армії, як і для суспільства загалом, характерний гендерний поділ професій, в результаті якого жінки займають менш престижні і оплачувані посади.

Синявська, Тимченко та Тимошенко, наприклад, зазначають, що на початку повномасштабної війни жінки у війську майже не мали бойових посад, а були наприклад кухарками, хоча фактично могли займати такі посади без офіційного призначення. Це призводило до різниці в оплаті праці жінок і чоловіків військових [51,59,60].

Загалом жінки мають витрачати більше ресурсів для того щоб досягти такого самого професійного рівня, що і чоловіки [57]. У військовій сфері ця тенденція також простежується, адже на посадах в армії, де не потребується спеціальна військова освіта, жінки загалом мають вищий її рівень, ніж чоловіки [7]. Після початку повномасштабного вторгнення завдяки постанові Кабінету Міністрів України оплату військових було значно збільшено [24].

Однак, раніше, ще до початку російської агресії, коли військові посади оплачувались низько, фемінізацію армії пов’язували саме з тим, що це була непрестижна і економічно неприваблива сфера [4]. Відсутність доступу жінок до певних військово-облікових спеціальностей, як і до закладів військової освіти в Україні, відповідала патерналістський політиці закріпленій законодавством. Перед самим початком повномасштабного вторгнення це було

змінено наказом Міністерства оборони України від 10 лютого 2022 року № 50, і тепер жінки можуть на рівні з чоловіками проходити службу за всіма спеціальностями та займати будь-які військові посади. Тобто зараз жінки на рівні законодавства мають однакові з чоловіками можливості на військовому ринку праці, однак в реальності він все одно є дуже гендерованим [19].

Крім цього, нерівний розподіл політичної влади в Україні спричиняє великий гендерний розрив у всіх сферах життя та яскраво проявляється в армії. Так, показник гендерного розриву в політичному представництві в Україні - 0,145, що в шість разів менше ніж в країні з найменшим гендерним розривом - Ісландії (таблиця 1.1). У звіті Програми розвитку Об'єднаних Націй (United Nations Development Programme) щодо гендерних соціальних норм (2023 Gender social norms index) зазначається, що жінки майже не репрезентовані за столами переговорів в російсько-українській війні [38].

Крім цього, у звіті вказано, що 56,51% населення України станом на 2023 рік поділяють політичні гендерні упередження. Так, у воєнний час політичне лідерство перебуває у руках чоловіків і більшість населення поділяє гендерні упередження, що підтримують це становище. Мала представленість жінок у державній влади сприяє дискримінації останніх в армії через законодавство. Так, військові закони є антропоцентричним і транслюють консервативні соціальні норми, прикладом чого є військова форма і захист, що розроблені за стандартами чоловічої фігури і не враховують жіночих анатомічних особливостей [19].

У структурі армії розподіл влади також переважає на користь чоловіків. За військовою статистикою у 2023 році жінки становлять 6,6% офіцерського складу і 6,6% сержантського [16]. З іншого боку зазначається позитивний вплив жінок на керівних посадах на становище жінок у війську загалом, у правовому та соціальному вимірі [65].

Однак, самі жінки військові скептично ставляться до своїх можливостей побудувати військову кар'єру [7]. Тобто гендерні норми щодо ієрархії чоловіків жінок інтерналізуються останніми та призводять до подальшого відтворення

гендерної нерівності. Тобто, нерівність владного ресурсу між чоловіками і жінками в Україні спричиняє недопредставленість останніх на високих політичних посадах, що є перепоною для формування егалітарного законодавства, та формує “скляну стелю” для жінок-військових [54].

Отже, гендерний розрив в українському суспільстві, проявляючись у всіх вимірах, закладає основу для нерівності чоловіків і жінок в армії. Так, освіта в нашій державі не сприяє вирівнюванню освітніх шансів, а перешкоди в доступі до спеціальної військової освіти не дозволяють жінкам займати вище положення у військовій ієрархії. Патерналістська державна політика України ще нещодавно обмежувала доступ жінок до деяких військових професій, а в самій армії жінки досі є обмеженими гендерованістю військових спеціальностей. Асиметричний в сторону чоловіків розподіл влади в нашому суспільстві закріплює за жінками нижче положення, таким чином закріплюючи нерівність в армії.

1.3. Тенденції до фемінізації військової сфери

Розглянуті вище чинники нерівності жінок і чоловіків в армії відображають загальні тенденції гендерних відносин. Тому, так само, як і гендерна нерівність загалом, це явище може бути мінімізоване завдяки державним політикам та діяльності громадських організацій. Для виявлення тенденцій фемінізації військової сфери в Україні та світі розглянуто відповідні заходи для подолання гендерної нерівності в суспільстві та військовій сфері зокрема. Гендерна рівність вже не перше десятиріччя визнана ціллю політик держав та міжнародних організацій по всьому світу, її асоціюють з високим рівнем життя, демократією та економічним зростанням [34].

Боротьба за рівність чоловіків і жінок по всьому світу розвивалась двома шляхами: “дії знизу”, тобто через протестні рухи, феміністичні організації та низовий активізм, та “дії з гори” - егалітарну державну політику та заходи проти гендерної дискримінації [15]. Саме завдяки “діям знизу” вимоги жінок

набувають розголосу і чиниться тиск на владу для вживання комплексних заходів “на горі”. Наразі на політичному рівні існує три основні стратегії сприяння гендерній рівності: гендерні квоти, політичні агенції та гендерний мейнстрімінг [15].

Також проводиться моніторинг гендерного розриву та розраховуються прогнози щодо досягнення рівності чоловіків і жінок. Так, за вже згаданим Звітом з глобального гендерного розриву 2022-го року станом на 2022 рік гендерний розрив у світі закритий на 68,1%, а для його повного зникнення потрібно ще 132 роки [32].

Активну участь у реформуванні наявних гендерних відносин у суспільствах по всьому світу беруть міжнародні організації, наприклад ООН, яка регулярно укладає документи, що мають не меті захист прав жінок. Серед таких документів Конвенція про політичні права жінок (1952), Декларація про ліквідацію дискримінації щодо жінок (1967), Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979), а також укладена на IV Всесвітній конференції із становища жінок у Пекіні 1995 року Пекінська декларація та Платформа дій [18].

Рада ООН з прав людини ставить собі за ціль у співпраці з державами та недержавними організаціями реформувати дискримінантне законодавство, викорінювати гендерно зумовлене насилля, змінювати патріархальні суспільні норми (2021). Європейська комісія розробила стратегію досягнення гендерно рівності на 2021-2025 роки, виділивши три основні напрямки: криміналізація насилля проти жінок, сприяння рівному доступу жінок до ринку праці і представленості на керівних посадах [19].

Напрацювання міжнародних організацій сприяють боротьбі за рівність жінок та чоловіків і в українському контексті. Аналізуючи результати виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій, а також заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН, Крюкалов відзначає такі основні позитивні зрушення у період з 1995 по 2014 роки: “створення нормативно-правової бази з питань гендерної рівності”,

“розвиток національного механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, “посилення сектору громадських організацій”, “розвиток гендерної освіти” та “запобігання та протидії гендерному насильству” [36].

Зокрема автор відзначає прийняття закону, що став основою для побудови рівних гендерних відносин в нашій державі - Закону України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків” [9]. У Законі визначено такі основоположні для гендерної рівності поняття як власне гендерна рівність, рівні права та можливості жінок і чоловіків та сформовано механізми досягнення цієї рівності у різних сферах [19].

Ці механізми є наріжними для боротьби з нерівністю і в нашій армії. Ще одним досягненням як міжнародного так і громадського впливу на Президента Україна та Верховну Раду є ратифікація Стамбульської конвенції, яка відбулася у 2022 році вже після початку повномасштабного вторгнення на наші території. Цей документ є міжнародно визнаним стандартом законодавчої бази для боротьби з гендерно зумовленим насиллям [59].

Здатність нашої держави ратифікувати подібні документи в стані активої війни свідчить про можливості для подальших законодавчих реформ у бік гендерної рівності. Згадані документи та стратегії подолання гендерної нерівності актуальні і в контексті армії, адже проблема пригнічення жінок в цій інституції викликана тими самими суспільними чинниками.

Якщо ж говорити про законодавчу основу, що врегульовує гендерні відносини саме в українській армії, то основним тут виступає Закон України “Про військовий обов'язок і військову службу”, прийнятий ще 1992 року. Хоча Закон в своїй основі має відмінне сприйняття жінок і чоловіків як військовозобов’язаних: “У мирний час жінки можуть бути прийняті на військову службу та службу у військовому резерві тільки в добровільному порядку (за контрактом)” [16], - він містить положення для утвердження рівності жінок та чоловіків: “Жінки виконують військовий обов’язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з

питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі)" [19].

Крім цього, держава наразі робить кроки до подолання гендерної нерівності в армії, прикладом чого є прийняття Верховною Радою України законопроєкту 6109, за яким було ухвалено 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" завдяки якому жінки на законодавчому рівні матимуть з чоловіками рівний доступ до військових спеціальностей та звань [17].

При цьому, з точки зору права основною сучасного становища жінок в армії розглядають проблему "правового врегулювання військовослужбових відносин за участі жінок, оскільки їх служба регулюється не тільки військовим законодавством, а й іншими галузями права" [8].

Важливу роль у реформуванні законодавства на користь більш гендерно інклюзивного, тобто такого, що однаково включає і жінок і чоловіків, беруть громадські організації - це "добровільні об'єднання фізичних осіб для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів" [19].

Наприклад, прийняттю Закону "Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків" наше суспільство завдячує зокрема громадським організаціям, які чинили тиск на Верховну Раду [43].

Щодо Стамбульської конвенції, то громадські організації не тільки сприяли її ратифікації, а наразі також ініціюють кампанії для її реалізації. Прикладом цього є "Стамбульська конвенція має запрацювати!" - кампанія, яку реалізує організація "Марш Жінок" у співпраці з ГО "Інсайт" [22]. Організації, що опікуються питаннями гендерної рівності, правозахисту жінок та популяризації фемінізму у дослідженні узагальнено названо жіночими правозахисними організаціями. Прикладом діяльності таких організацій у сфері просування інтересів жінок в армії є розробка представниками/цями ГО

“Юридична сотня”, ГО “Інститут гендерних програм” і ГО “Жіночий ветеранський рух” у співпраці з радницей головнокомандувача ЗСУ з гендерних питань механізму запобігання і реагування на випадки сексуального насилля в українській армії [38].

Для втілення цих напрацювань у державну політику було сформовано петицію №220188 “Вимога впровадити вже розроблений механізм протидії сексуальним домаганням та насильству в ЗСУ та припинити безкарність тих, хто чинить насильство в армії” [41]. Так, робота жіночих правозахисних організацій робить значний внесок у фемінізацію армії України, адже закладає підґрунтя для зменшення гендерної нерівності у всіх сферах життя чоловіків і жінок та просуває інтереси останніх у військовій сфері безпосередньо.

В основі діяльності жіночих правозахисних організацій у цьому напрямку лежить ставлення їхніх членів і членкинь до фемінізації армії України, яке є повторюваними думками, установками, очікуваннями і оціночними судженнями індивідів щодо названого явища. Водночас, збільшення ролі жінок в армії вивчається науковцями по всьому світу.

Як показує аналіз літератури з теми, виконаний Рейс та Менезес (Reis, Menezes), жінки досі є меншістю у військовій сфері [49]. Попри це, у роботі відзначають зменшення секуальньних домагань в армії та сексуальної віктимізації жінок-військових, яких сприймають як рівних чоловікам. Тобто саме залучення жінок до бойового досвіду має позитивний вплив на те, як до них ставляться побратими-чоловіки і зменшує їхню маргіналізацію [29].

Результати дослідження зусиль феміністичного руху, направлених на гендерну рівність у військовій сфері, показують, що завдяки лобійованим активістами реформам, зокрема гендерно інклюзивній освіті військових, сприйняття та становище жінок в армії поліпшується [41].

Фемінізацію військової сфери у світі також можна прослідкувати у трансформації образів військових, які транслюють Збройні Сили. Результати лонгітюдного дослідження з 2002 по 2018 роки показують, що внаслідок рекрутингової кризи армії таких країн, як США та Велика Британія, почали

використовувати більш егалітарну щодо жінок рекламу для залучення військових [10].

Тобто, попит на залучення більшої кількості людей в армію, спричинений подіями 11 вересня 2001 року підштовхнув до рекламних кампаній, які приваблюватимуть меншини, до цього мало залучені у військову сферу, зокрема жінок. Теперішня повномасштабна війна росії проти України актуалізує проблеми гендерної нерівності в нашому суспільстві в контексті війни. Так, міжнародні науковці/виці розглядають позицію різних напрямів феміністичного руху в збройному конфлікті на прикладі теперішньої війни в Україні [59].

Сернат відзначає поляризацію поглядів українських феміністок відносно стану війни: з одного боку, Оксана Дутчак переосмислює ставлення до мілітаризму і відмовляється від пацифістських поглядів; з іншого, Олена Любченко критикує мілітаризм як деструктивне для положення жінок в суспільстві явище [37].

Власне фемінізацію української армії розглядають українські соціологи. Наприклад, Калагін ще до початку військової агресії росії проти нашої держави відзначає важливість контрактної системи, за якої жінки мають змогу долучатися до Збройних Сил за бажанням, а не за обов'язком, для фемінізації армії [32]. Надалі автор досліджує армію як стереотипізоване середовище, що уповільнює зростання представленості і ролі жінок у військовій сфері [34].

У контексті нашого суспільства можна спостерігати фемінізацію армії у тому, що поступово збільшується кількість жінок-військових, жінки займають раніше недоступні високі позиції у військовій ієрархії та збільшується висвітленість ролі жінок в армії. Збільшення кількості жінок в армії, зокрема офіцерок і сержанток, можна простежити за даними МОУ [49].

За даними Military Media Center на момент жовтня 2023 року загальна кількість жінок у ЗСУ становить 62 062 (7,3% від загальної чисельності ЗСУ), з яких 43 479 (5,3% від загальної чисельності ЗСУ) є військовослужбовицями і більше 5 тисяч перебувають в районі бойових дій. При цьому 18 538 жінок в ЗСУ є цивільним персоналом і становлять майже половину (48,2%) від його

загальної кількості [44], тобто більш фемінізованими є частини ЗСУ, що менш пов'язані з безпосереднім веденням бойових дій. Жінки в українській військовій сфері відіграють все більш значущу роль, отримуючи такі високі військові звання як генералки.

Наразі в Україні вже двоє жінок стали генералками у 2018 та 2020 роках [48]. Щодо висвітлення жінок у військовій сфері у медіа, то порівняльний аналіз образів українських та китайських жінок-військових в Інтернеті, відзначає більш егалітарне зображення перших: "Українки в армії зображуються більш сильними, зрілими, досвідченими і "не вириваються" із суспільства загалом" [37]. У цьому випадку нормалізація зображення жінок як військових у медіа сприяє боротьбі з стереотипом, що війна - це не жіноча справа (див. рис. 1.1.).

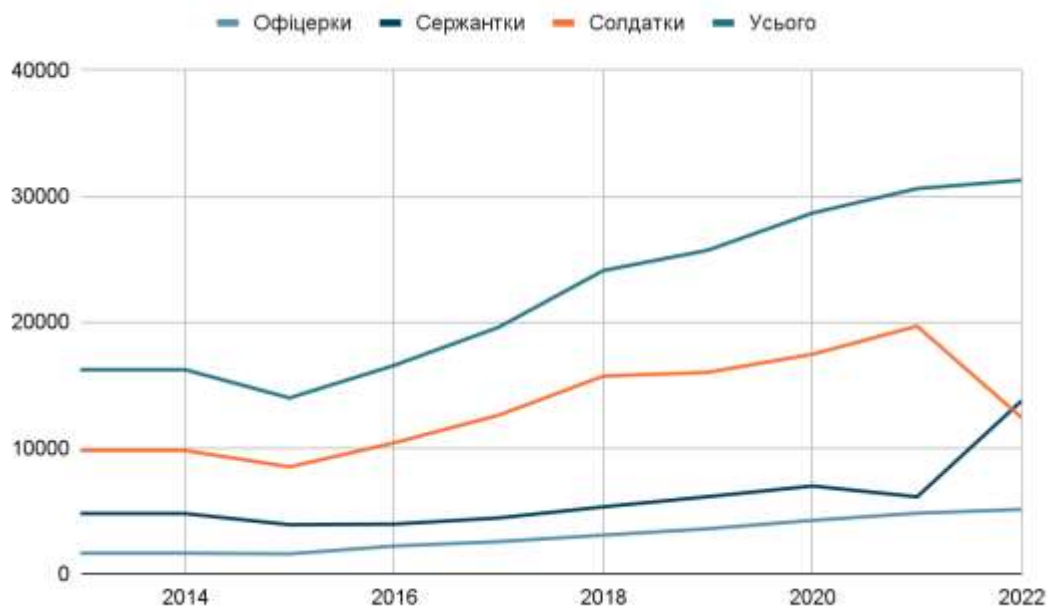


Рис. 1.1. Динаміка кількості жінок у ЗСУ у період з 2013 по 2022 роки

Значний внесок в розуміння тенденцій до фемінізації військової сфери в Україні роблять авторки серії досліджень "Невидимий батальйон". Наприклад, за результатами "Моніторингу рекомендацій і результатів досліджень із циклу "Невидимий батальйон", виконане в межах проєкту НАКО "Просування ґендерної рівності в ЗСУ"" відзначено, що завдяки тому, що все більше жінок

займають вищі військові звання, відбувається поступове подолання вертикальної гендерної сегрегації [4].

Завдяки тому, що було усунено обмеження для жінок на ряд військових-обліковий спеціальностей жінки можуть долати “скляну стелю”, яка обмежує їхнє положення у військовій ієрархії. Крім цього, до більш егалітарного зміються суспільне сприйняття жінок в армії. У результаті опитування було відзначено збільшення кількості українців, які вважають, що “жінкам в Україні мають бути надані рівні можливості із чоловіками працювати в ЗСУ та інших військових формуваннях”, порівняно з 2018 роком, коли вони становили половину опитаних [7].

Отже, законодавча база держави та міжнародні документи виступають основою для захисту та просування прав жінок у військовій сфері. Завдяки цьому стає можливою фемінізація української армії. Законодавчі реформи та удосконалення могли б пришвидшити цей процес та сприяти зменшенню гендерної нерівності у Збройних Силах. Науковцями/цями досліджено процеси, що сприяють зменшенню гендерної дискримінації в армії, серед яких: освіта, поширення та нормалізація образів жінок-військових і доступ жінок до бойового досвіду. На це направлена “дія знизу”: громадські організації, зокрема жіночі правозахисні, долучаються до просування інтересів жінок в армії. Так, не зважаючи на те, що армія досі є середовищем з яскраво вираженою гендерною нерівністю, на сьогодні відмічено тенденцію до подолання жінками горизонтальної та вертикальної сегрегацій [59].

Підбиваючи підсумки, для глибшого розуміння чинників гендерної нерівності у військовій сфері було розглянуто гендерні відносини загалом та їхній внесок в наявну нерівність жінок і чоловіків в українській армії. Так, наявний розподіл гендерних ролей та стереотипи формуються ще в процесі соціалізації. Надалі нерівність закріплюється на рівні інституцій, зокрема освіти.

Також військова сфера як частина ринку праці відображає відповідні тенденції до нерівності та сегрегованості. Крім цього, чинником підлеглого

становища жінок-військових є нерівний розподіл влади між жінками та чоловіками. Також було окреслено особливості військової сфери, які формують суспільні відносині в ній та позначаються на гендерному вимірі суспільного життя. Серед цих особливостей маскулінність армійського середовища та відповідні цінності, що витісняють жінок та закріплюють за ними підлеглу роль, репродуктивну роль та роль жертви.

У військовій сфері України гендерні відносини формуються під впливом тих самих чинників. Так, індекс гендерного розриву демонструє нерівність чоловіків і жінок у вимірі освіти, економіки та політики. Відповідно, у цих вимірах асиметрія у бік домінування чоловіків спостерігається і в українській армії. Патерналістські політики щодо жінок ще донедавна обмежували їхній доступ до спеціальної військової освіти та деяких військових спеціальностей.

Також жінки рідше займають керівні посади у війську. Попри велику кількість актуальних проблем військової сфери, пов’язаних з гендерною нерівністю та дискримінацією, можна спостерігати тенденції до її фемінізації. Підґрунтям до збільшення представленості інтересів жінок в армії є діяльність міжнародних організацій, направлена на подолання гендерної нерівності; власне державні політики та законодавство; а також діяльність громадських організацій, яка направлена на покращення становище жінок.

В Україні жіночі правозахисні організації роблять значний внесок у фемінізацію військової сфери, сприяючи змінам у бік більш егалітарного законодавства. При цьому, варто враховувати, що військова сфера в нашій державі зазнає змін внаслідок повномасштабного вторгнення, що відображається і на тенденція до її фемінізації.

РОЗДІЛ 2
ОЦІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЩОДО ПРОЯВІВ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ У ВІЙСЬКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

2.1. Взаємовідносини у військових колективах Збройних Сил України

Абсолютна більшість опитаних (87,5%) вказали, що проходять службу у змішаних (тобто укомплектованих як чоловіками, так і жінками) колективах. Оскільки в збройних силах чоловіків більше, ніж жінок, то цілком закономірно, що як у ЗС України загалом, так і у видах (окремих родах) військ (сил) жінки частіше служать у змішаних колективах, ніж чоловіки [23].

На запитання анкети "Як командування / спів службовці / родина / друзі / суспільство загалом ставиться до жінок- військовослужбовців?", опитані відповіли наступним чином – близько 60% респондентів оцінили перераховані ставлення позитивно, тоді як негативні оцінки не перевищували 6% [19].

Необхідно зазначити, що близько 62% опитаних військовослужбовців чоловіків позитивно оцінюють ставлення командування до жінок військовослужбовців, у той час як самі жінки-військовослужбовці оцінюють його дещо менше (57%) [17]. Стосовно ставлення до військовослужбовців-жінок з боку співслужбовців немає суттєвих відмінностей між оцінками військовослужбовців-жінок і чоловіків (відповідно 62,2% та 61,2%) (таблиця 2.2).

У той же час, виявлено певні відмінності позитивних оцінок опитаних військовослужбовців-чоловіків та жінок стосовно ставлення родин до жінок-військовослужбовців (відповідно 58,4% та 74,9%) та ставлення друзів до їх служби (відповідно 57,3% та 67,6%). Найнижчі позитивні оцінки, на думку опитаних військовослужбовців-чоловіків та жінок, властиві ставленню

суспільства загалом до жінок-військовослужбовців (відповідно 44,8% та 36,7%) [39].

Таблиця 2.2

Розподіл відповідей на запитання "Як Ваше оточення ставиться до жінок-військовослужбовців?" (у % до тих, хто відповів)

	Позитивно			Негативно			Нейтрально			Важко відповісти		
	Загалом	Чоловік	Жінки	Загалом	Чоловіки	Жінки	Загалом	Чоловіки	Жінки	Загалом	Чоловіки	Жінки
Командування	61,1	62,4	57,1	4,4	4,2	5,2	24,2	23,8	24,9	10,4	9,6	12,8
Спів службовці	61,4	61,2	62,2	6,0	6,5	4,5	26,4	26,4	26,9	6,2	5,9	6,5
Родина	62,2	58,4	74,9	5,4	5,1	6,5	26,1	29,4	15,6	6,3	7,2	3,00
Друзі	59,6	57,3	67,6	4,8	4,9	4,5	28,7	30,0	25,1	6,9	7,8	2,8
Суспільство	42,7	44,8	36,7	5,1	4,6	7,0	28,7	27,4	32,9	23,5	23,3	23,4

Більшість опитаних (65,9%) оцінили морально-психологічну атмосферу у військовому підрозділі, де вони проходять службу, як здорову (сприятливу). Водночас, близько третини респондентів (29,0%) вважають її нейтральною. На думку 4,8% опитаних, морально-психологічний клімат у їх підрозділах є нездоровим (несприятливим).

Більшість опитаних (60,2%) вказали на відсутність конфліктів між військовослужбовцями-жінками та чоловіками з приводу несправедливого розподілу службових навантажень. Водночас, майже третина респондентів з цим не погодилась і вказали, що такі конфлікти хоча б іноді виникають (30,8%). За результатами дослідження виявлені деякі відмінності у відповідях чоловіків та жінок. Зокрема, чоловіки частіше (62,5%), ніж жінки військовослужбовці (52,3%), вказували на відсутність подібних конфліктів. Натомість, жінки-військовослужбовці частіше за чоловіків вказували, що такі конфлікти "іноді" трапляються (25,6% проти 19,7%) [39].

Важливим елементом дослідження питань гендерної рівності у ЗС України є оцінювання міжособистісних відносин у колективах, як у повсякденній діяльності, так і під час виконання завдань у районі проведення ООС/АТО. Тому з метою дослідження цієї проблематики в анкеті було передбачено низку відповідних запитань. Відносини між чоловіками та жінками у військових колективах, де респонденти проходять службу, характеризуються загалом як доброзичливі. Це стосується як відносин в умовах повсякденної діяльності, так і під час виконання завдань у районі проведення ООС/АТО [31].

Напружені відносини у військових колективах найчастіше проявляються між жінками та колегами-чоловіками у ППД і складають 8,4%. У той час як конфліктні відносини найбільше проявляються між жінками в ООС/АТО, на що вказали 3,6% [24].

При розгляді відносин у військових колективах за видами (окремими родами) військ (сил) необхідно зазначити, що найменш напружені та найменш конфліктні відносини з "чоловічою" частиною колективу у ППД є у ССО, представники ВМС також вказали на відсутність конфліктності. Найменш конфліктні відносини із "жіночою" частиною колективу у ППД характерні для ССО. Стосовно відносин у військових колективах у районі проведення ООС/АТО, то з "чоловічою" частиною колективу найнижча напруженість та конфліктність у ССО і ПС, тоді як із "жіночою" частиною колективу у районі проведення ООС/АТО напруженість найнижча у ССО та СВ, а найнижча конфліктність – у ВМС, ДШВ та ССО. Суттєвих відмінностей в оцінках відносин у військових колективах офіцерами, сержантами і військовослужбовцями з числа рядового складу не виявлено [27].

Отже, абсолютна більшість опитаних військовослужбовців загалом оцінюють міжособистісні відносини у колективах як "гарні" та "рівні". Напружені відносини у військових колективах найчастіше проявляється між жінками та колегами-чоловіками у ППД, тоді як незначні конфліктні відносини найчастіше виникають між жінками в ООС/АТО. Найкращі відносини у військових колективах як у ППД, так і в районі проведення ООС/АТО

проявляються у підрозділах ССО. Морально-психологічна атмосфера у військових колективах, на думку більшості опитаних, є здоровою (сприятливою).

Однак, результати дослідження вказують на необхідність вжиття заходів по її покращенню, адже третина респондентів вказали на нейтральний характер морально психологічної атмосфери у військових підрозділах, де вони проходять службу. Однією з ймовірних причин таких оцінок можуть бути окремі конфлікти між військовослужбовцями-жінками та чоловіками з приводу несправедливого розподілу службових навантажень.

Ставлення до військовослужбовців-жінок з боку оточення опитаних останні оцінюють загалом позитивно. Проте виявлено, що військовослужбовці ДШВ у своїх оцінках налаштовані більш критично у порівнянні з опитаними в інших видах (окремих родах) військ (сил).

2.2. Поширеність випадків дискримінації за ознакою статі серед військовослужбовців

Більш ніж кожний третій (41,3%) військовослужбовець-чоловік та майже кожна третя жінка-військовослужбовець (34,6%) вважають, що дискримінація у ЗС України за ознакою статі відсутня. Проте майже кожна п’ята і кожна десята жінка-військовослужбовець зазначила про наявність дискримінації жінок відповідно як ситуативного і як системного явища. Кожний восьмий військовослужбовець-чоловік вказав на дискримінацію жінок у ЗС України як на ситуативне явище і кожний двадцятий – як на явище системне [16].

У розрізі розподілу відповідей опитаних за видами (окремими родами) військ (сил) виявлено, що найбільша частка тих, хто вказав на відсутність у ЗС України дискримінації за ознакою статі – у ПС (44,2%). Частка тих, хто вказав на дискримінацію за ознакою статі жінок як системного явища найбільша у ВМС (12,9%), як ситуативного явища – у ДШВ і ССО (відповідно 23,1% та 23,9%). Про дискримінацію відносно чоловіків як системного явища найбільша

частка опитаних у ПС (5,6%), як ситуативного явища – у СВ (5,5%). На дискримінацію відносно представників ЛГБТ-спільноти найчастіше вказували у ССО – 15,2% опитаних (як системне явище) і у ДШВ – 8,1% респондентів (як ситуативне явище) [32].

Необхідно зазначити, що значна частка військовослужбовців не змогла визначитись з цього питання і обрала варіант "важко відповісти". Найбільше таких респондентів було у ВМС – майже третина, а найменше у СВ та у ССО – близько чверті. У розрізі відмінностей думок респондентів залежно від категорії особового складу варто зазначити, що серед рядового та сержантського складу частка тих, хто не визначився більше, ніж серед офіцерів (відповідно 30,8% і 28,2% проти 19,0%). Також офіцери дещо частіше, ніж військовослужбовці з числа рядового і сержантського складу, вказували на відсутність дискримінації. Крім того, офіцери дещо частіше, ніж військовослужбовці інших категорій, вказували на дискримінацію жінок, чоловіків і представників ЛГБТ-спільноти у армійському середовищі як скоріше ситуативного, ніж системного явища [49].

Для визначення поширеності дискримінації за ознакою статі на різних етапах військової служби респондентам було поставлене запитання "Як Ви вважаєте, чи існує у ЗС України дискримінація за ознакою статі при вступі на військову службу / направленні на навчання (перепідготовку) / вступі (направленні) до військових закладів вищої освіти, в т. ч. іноземних / відборі до складу миротворчого контингенту / проходженні військової служби" [31].

Половина респондентів (49,5%) вважає, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при вступі на військову службу – так думають 50,6% чоловіків і 46,6% жінок. Кожний четвертий військовослужбовець (24,5%) не зміг однозначно відповісти на запитання, зокрема 25,8% чоловіків та 20,0% жінок. Водночас, кожний сьомий опитаний (15,5%) вважає, що при вступі на військову службу дискримінують жінок, зокрема на це вказав кожний восьмий чоловік (12,5%) і кожна четверта жінка (24,6%). Ще 7,2% респондентів припускають наявність дискримінації представників ЛГБТ-спільноти та 3,3% вважають, що дискримінують чоловіків. Аналіз думок з цього питання

представників різних видів (окремих родів) військ (сил) дозволив встановити, що частка тих, хто заперечує дискримінацію будь-кого за ознакою статі при вступі на військову службу найбільша серед опитаних у ПС (61,1%), а найменша – у ССО (37,5%). Відповідно, найбільша частка тих, хто вказав на дискримінацію жінок – серед респондентів у ССО (25,0%), ДШВ (24,3%) та СВ (30,5%), а найменша – у ПС (8,8%) [32].

Також зазначимо, що чітку відповідь не зміг надати майже кожний п'ятий опитаний у ПС (21,9%), кожний четвертий – у СВ (24,1%), ССО (25,0%) і ВМС (28,0%), майже кожний третій – у ДШВ (30,3%). Суттєвих відмінностей у відповідях військовослужбовців у розрізі їх приналежності до тієї чи іншої категорії особового складу не виявлено [34].

Понад половина респондентів (57,1%) вважає, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при направленні на навчання (перепідготовку) – так думають 56,9% чоловіків і 59,2% жінок. Майже кожний четвертий військовослужбовець (23,9%) не зміг однозначно відповісти на запитання, зокрема 25,0% чоловіків та 19,9% жінок. Водночас, кожний одинадцятий опитаний (9,1%) вважає, що при направленні на навчання (перепідготовку) дискримінують жінок, зокрема на це вказав кожний тринадцятий чоловік (7,7%) і кожна восьма жінка (12,7%). Ще 5,4% респондентів припускають наявність дискримінації представників ЛГБТ спільноти та 4,5% вважають, що дискримінують чоловіків. Аналіз думок з цього питання представників різних видів (окремих родів) військ (сил) дозволив встановити, що частка тих, хто заперечує дискримінацію будь-кого за ознакою статі при направленні на навчання (перепідготовку) найбільша серед опитаних у ПС (65,3%), а найменша – у ССО (41,7%) [51].

Відповідно, найбільша частка тих, хто вказав на дискримінацію жінок, серед респондентів у ССО (16,7%) і ДШВ (22,2%), найменша – у СВ (8,0%). Також зазначимо, що чітку відповідь не зміг надати майже кожний п'ятий опитаний у ПС (19,5%), кожний четвертий – у СВ (23,2%) і ССО (27,1%), майже кожний третій – у ДШВ (30,8%) і ВМС (34,3%). Відповіді респондентів у

розрізі їх приналежності до офіцерського, сержантського чи рядового складу суттєво не відрізняються [47].

Половина респондентів (51,4%) вважає, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при вступі (направленні) до військових закладів вищої освіти, в т. ч. іноземних – так думають 51,6% чоловіків і 51,1% жінок. Майже кожний четвертий військовослужбовець (28,5%) не зміг однозначно відповісти на запитання, зокрема 29,1% чоловіків та 26,9% жінок. Водночас, кожний десятий опитаний (9,6%) вважає, що при вступі (направленні) до військових закладів вищої освіти, в т. ч. іноземних дискримінують жінок, зокрема на це вказав кожний дванадцятий чоловік (8,3%) і кожна восьма жінка (12,9%) [43].

Ще 6,2% респондентів припускають наявність дискримінації представників ЛГБТ-спільноти та 4,3% вважають, що дискримінують чоловіків. Аналіз думок з цього питання представників різних видів (окремих родів) військ (сил) дозволив встановити, що частка тих, хто заперечує дискримінацію будь-кого за ознакою статі при вступі (направленні) до військових закладів вищої освіти, в т. ч. іноземних найбільша серед опитаних у ПС (61,4%), а найменша – у ВМС (41,4%) і ССО (39,6%). Відповідно, найбільша частка тих, хто вказав на дискримінацію жінок, серед респондентів у ССО (16,7%) і ВМС (13,1%), найменша – у ПС (7,3%). Також зазначимо, що чітку відповідь не зміг надати майже кожний четвертий – у ПС (24,3%), ССО (27,1%) і СВ (27,8%), більш ніж кожний третій – у ДШВ (35,7%) і ВМС (40,4%). Суттєвих відмінностей у відповідях опитаних у розрізі їх приналежності до тієї чи іншої категорії особового складу не виявлено [43].

Менше половини респондентів (39,1%) вважають, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при відборі до складу миротворчого контингенту – так думають 40,7% чоловіків і 34,3% жінок. Майже кожний третій військовослужбовець (36,6%) не зміг однозначно відповісти на запитання, зокрема 36,7% чоловіків та 36,8% жінок. Водночас, кожний сьомий опитаний (14,1%) вважає, що при відборі до складу миротворчого контингенту

дискримінують жінок, зокрема на це вказав кожний дев'ятий чоловік (11,4%) і кожна п'ята жінка (21,7%) [44].

Ще 5,2% респондентів припускають наявність дискримінації представників ЛГБТ-спільноти та 5,1% вважають, що дискримінують чоловіків. Аналіз думок з цього питання представників різних видів (окремих родів) військ (сил) дозволив встановити, що частка тих, хто заперечує дискримінацію будь-кого за ознакою статі при відборі до складу миротворчого контингенту найбільша серед опитаних у ПС (43,2%), а найменша – у ССО (29,2%). Відповідно, найбільша частка тих, хто вказав на дискримінацію жінок, серед респондентів у ССО (22,9%), найменша – у ВМС (11,0%) [45].

Також зазначимо, що чітку відповідь не зміг надати майже кожний третій – у ССО (33,3%), ПС (34,4%) і СВ (34,6%), майже кожний другий – у ДШВ (46,1%) і ВМС (49,0%). Прослідковуються певні відмінності у відповідях опитаних залежно від їхньої приналежності до різних категорій особового складу – офіцери дещо частіше, ніж військовослужбовці з числа сержантського чи рядового складу, вказували на наявність дискримінації жінок при відборі до складу миротворчого контингенту [49].

Половина респондентів (51,5%) вважає, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при проходженні військової служби – так думають 51,4% чоловіків і 52,5% жінок. Кожний четвертий військовослужбовець (27,7%) не зміг однозначно відповісти на запитання, зокрема 28,3% чоловіків та 25,9% жінок. Водночас, кожний десятий опитаний (10,0%) вважає, що при проходженні військової служби дискримінують жінок, зокрема на це вказав кожний тринадцятий чоловік (7,8%) і кожна шоста жінка (16,8%). Ще 6,3% респондентів припускають наявність дискримінації представників ЛГБТ-спільноти та 4,6% вважають, що дискримінують чоловіків. Аналіз думок з цього питання представників різних видів (окремих родів) військ (сил) дозволив встановити, що частка тих, хто заперечує дискримінацію будь-кого за ознакою статі при проходженні військової служби найбільша серед опитаних у ПС (60,5%), а найменша – у ВМС (40,6%) і ССО (41,7%).

Відповідно, найбільша частка тих, хто вказав на дискримінацію жінок, серед респондентів у ВМС (14,8%) і ССО (14,6%), найменша – у ПС (6,8%). Також зазначимо, що чітку відповідь не зміг надати майже кожний четвертий – у ПС (22,7%), ССО (25,0%) і СВ (28,5%), майже кожний третій – у ДШВ (30,2%) і ВМС (35,6%). У розрізі приналежності опитаних до різних категорій особового складу виявлено певні відмінності – серед офіцерів порівняно із сержантами дещо вища частка тих, хто заперечив наявність будь-якої дискримінації саме за ознакою статі при проходженні військової служби [44].

На запитання анкети “Чи відомі Вам випадки, коли по відношенню до Ваших спів службовців, саме за ознакою статі, мали місце з боку спів службовців (командирів/начальників) приниження, образи / погрози або застосування фізичної сили / примушення до будь-яких сексуальних дій /економічне, матеріальне насильство?” відповіді респондентів наступні.

Абсолютна більшість опитаних військовослужбовців спростували наявність у ЗС України дискримінації їхніх співслужбовців саме за ознакою статті з боку співслужбовців або командирів (начальників). Зокрема, випадки приниження чи образ з боку співслужбовців не підтвердили 72,2% опитаних загалом, зокрема 74,3% чоловіків і 66,2% жінок; з боку командирів (начальників) – 75,3% опитаних загалом, зокрема 76,6% чоловіків і 72,3% жінок. Проте, кожна четверта жінка (26,9%) вказала на те, що такі явища відбуваються (хоча б інколи) з боку співслужбовців і кожна п’ята (19,0%) – з боку командирів (начальників).

Наявність інших форм дискримінації – погроз або застосування фізичної сили, примушення до будь-яких сексуальних дій чи економічного, матеріального насильства – як з боку співслужбовців, так і з боку командирів (начальників) спростували 78,6% – 86,3% опитаних загалом, зокрема 77,9% – 86,1% чоловіків і 80,9% – 87,5% жінок [49].

Виявлено деякі відмінності в оцінках респондентами дискримінації їхніх співслужбовців саме за ознакою статі у розрізі приналежності перших до різних видів (окремих родів) військ (сил), зокрема: на наявність випадків приниження і

образ (хоча б інколи) з боку співслужбовців вказав майже кожний четвертий опитаний у ДШВ (24,0%) і ССО (22,4%), майже кожний п'ятий – у ВМС (22,0%) і СВ (21,2%) та майже кожний восьмий – у ПС (13,1%); приниження і образи з боку командирів (начальників) менш поширені – на це вказав майже кожний шостий респондент у ССО (18,2%), ВМС (16,3%) і ДШВ (15,4%), майже кожний сьомий – у СВ (15,0%) і майже кожний восьмий – у ПС (11,8%).

Інші форми дискримінації (погрози або застосування фізичної сили; примушення до будь-яких сексуальних дій; економічне, матеріальне насильство) менш поширені – на відсутність таких явищ вказала абсолютна більшість опитаних. Проте варто зазначити, що на існування погроз або застосування фізичної сили (хоча б інколи) з боку співслужбовців вказав майже кожний десятий респондент у СВ (11,9%) та ДШВ (10,0%); на наявність економічного, матеріального насильства (хоча б інколи) як з боку співслужбовців, так і командирів (начальників) вказав майже кожний сьомий у СВ (відповідно 14,1% і 13,4%), а з боку командирів (начальників) – майже кожний шостий у ССО (18,2%). Суттєвих відмінностей в оцінках відносин у військових колективах офіцерами, сержантами і військовослужбовцями з числа рядового складу не виявлено [39].

Відповіді опитаних на запитання "Чи готові Ви до протесту у випадку дискримінації Вас за ознакою статі або за приналежність до ЛГБТ-спільноти в армійському середовищі?" розділилися: майже третина військовослужбовців ЗС України (29,0%) висловила готовність до протесту у випадку дискримінації їх за ознакою статі (приналежність до ЛГБТспільноти), майже третина (31,8%) протестувати не готова і ще майже третина (39,2%) не визначилась. При цьому серед жінок частка тих, хто обрав варіант "важко відповісти" значно менша, ніж серед чоловіків (33,3% проти 41,4%) [34].

Розподіл відповідей за видами (окремими родами) військ (сил) суттєво не відрізняється від загального за ЗС України за виключенням того, що у ВМС значно менша частка тих, хто до протесту не готовий (14,4%) і значно вища частка тих, хто з цього питання не визначився (55,7%). Суттєвих відмінностей у

відповідях опитаних у розрізі їх приналежності до тієї чи іншої категорії особового складу не виявлено. Відповіді опитаних на запитання “Які, на Вашу думку, форми протесту щодо дискримінації за ознакою статі або за приналежність до ЛГБТ-спільноти під час військової служби найбільш ефективні?” [49].

Найбільш ефективними формами протесту у випадку дискримінації за ознакою статі військовослужбовці ЗС України вважають подання рапорту зі скаргою до начальника (43,4% загалом, зокрема 42,1% чоловіків і 47,7% жінок) та звернення за телефоном “гарячої лінії” (35,0% загалом, зокрема 34,9% чоловіків і 34,9% жінок). Інші форми протесту вважаються менш ефективними. Суттєвих відмінностей у відповідях респондентів залежно від виду (окремого роду) військ (сил) загалом не виявлено, крім того, що у ВМС жінки, крім вищезазначених форм протесту, вважають також досить ефективним звернення до визначеної посадової особи, уповноваженої з прав людини (31,8%), а у ССО на думку жінок найефективнішим є рапорт зі скаргою до командира, начальника (вказали 62,5% жінок проти 27,3% чоловіків). Суттєвих відмінностей у відповідях офіцерів, сержантів та військовослужбовців з числа рядового складу не виявлено [51].

Таким чином, більшість опитаних військовослужбовців вважають, що дискримінація за ознакою статі у ЗС України відсутня. Проте, майже кожен четвертий респондент із ССО та ДШВ вказали на дискримінацію за ознакою статі відносно жінок і вважають це явище ситуативним. Близько половини опитуваних вважають, що у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при вступі на військову службу чи до військових закладів вищої освіти, при направленні на навчання або проходженні військової служби (на відсутність дискримінації при відборі до миротворчих контингентів вказала третина опитаних). Майже кожний десятий респондент вважає, що має місце дискримінація жінок [47].

Крім того, більшість опитаних військовослужбовців спростували наявність у ЗС України визначених форм дискримінації (приниження, образи;

погрози або застосування фізичної сили; примушення до будь-яких сексуальних дій; економічне, матеріальне насильство) їхніх співслужбовців саме за ознакою статті. Проте, близько чверті жінок вказали на те, що інколи трапляються випадки приниження і образ. Загалом (у розрізі гендерної дискримінації) найкращі умови для служби жінок створено у ПС.

Серед опитаних немає єдиної думки з приводу готовності до протесту у випадку їх дискримінації за ознакою статі або за приналежність до ЛГБТспільноти в армійському середовищі – думки розділились майже порівну між тими, хто готовий, не готовий до протесту і не має чіткої думки з цього питання. Майже половина опитаних найдієвішою формою протесту проти гендерної дискримінації вважає рапорт зі скаргою до командира (начальника).

2.3. Причини порушення гендерної рівності у військових колективах та можливі заходи для їх недопущення

У процесі соціологічного опитування вивчалася думка військовослужбовців щодо причин порушення гендерної рівності в українському суспільстві та у ЗС України. Відповіді респондентів з цього питання представлені на рисунку 2.2.



Рисунок 2.2. Розподіл відповідей на запитання "Якщо Ви вважаєте, що у ЗС України існує порушення гендерної рівності, то які їх основні причини?" (у % до тих, хто відповів)

Майже половина опитаних основною причиною порушення гендерної рівності в українському суспільстві та у ЗС України вважають застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві. При цьому, жінки-військовослужбовці частіше (48,6%), ніж чоловіки (44,1%) назвали цю причину як головну.

На такі причини порушення гендерної рівності, як відсутність нормативно-правової бази, що надійно захищала б права людини (незалежно від її статі), відсутність дієвих механізмів впровадження норм гендерної рівності, недостатню інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності у ЗС України вказали від 17,1% до 25,1% респондентів обох статей. З метою з'ясування того, чи реагують командири (начальники) на можливі випадки ГЗН, респондентам було поставлено запитання: "Якщо у Вашій частині мали місце прояви гендерно-зумовленого насильства, то чи була відповідна реакція на них з боку командирів (начальників)?" [42].

Зазначимо, що третина опитаних (37,9%), які надали відповідь, вказали на відсутність реакції з боку командирів (начальників) на прояви ГЗН. Кожен четвертий респондент (27,8%) вказав, що командування на подібні інциденти реагувало. Варіант відповіді "іноді" обрав кожний дванадцятий (8,0%) опитаний. Кожному третьому (33,2%) було важко відповісти на це запитання. Слід вказати, що 283 респонденти (15,7% від загальної чисельності опитаних військовослужбовців) не відповіли на поставлене запитання. Розподіл відповідей за видами (окремими родами) військ (сил) суттєво не відрізняється від загального за ЗС України за виключенням того, що у ВМС частка тих, хто вказав на реагування командирів (начальників) на випадки ГЗН, значно менша (15,7% проти 25,0% – 30,0% респондентів в інших видах військ) [42].

Варто зазначити, що і відповіді чоловіків та жінок суттєво не відрізняються у ЗС України загалом та видах (окремих родах) військ (сил), за виключенням того, що на відсутність реакції командирів (начальників) на ГЗН вказали удвічі більше жінок, ніж чоловіків у ССО (75,0% жінок проти 38,5% чоловіків) та у півтора рази більше жінок, ніж чоловіків у ДШВ (56,6% жінок

проти 37,7% чоловіків), а у ВМС наявність відповідної реакції командирів начальників на подібні інциденти підтвердив кожний п’ятий чоловік (19,6%) і лише майже кожна двадцять друга жінка (4,6%) [54].

На запитання “Що, на Вашу думку, може сприяти гендерній рівності у ЗС України?” усього в текстовій формі було отримано 206 відповідей (11,5% від загальної чисельності опитаних). Аналіз найбільш суттєвих суджень респондентів з цього питання наведено нижче. У різній редакції в текстовій формі 40 опитаних вказали на необхідність досягнення рівності службових обов’язків чоловіків і жінок військовослужбовців та відповідальності за їх виконання [49].

Друга за кількістю відповідей група респондентів (27 опитаних військовослужбовців) акцентували свою увагу на питаннях формування сучасного світогляду, зміни стереотипних уявлень особового складу щодо ролі і місця жінки та чоловіка у суспільстві. При цьому частина респондентів звертають увагу на те, що в першу чергу вищезазначені зміни мають відбуватися у свідомості командирів (начальників) усіх рівнів. Частина респондентів (24 опитаних військовослужбовці) надали відповіді у різній редакції стосовно необхідності налагодження належної комунікації та інформування з питань гендерних відносин у ЗС України [34].

Така ж частина опитаних вказали на необхідність формування у військових колективах атмосфери поваги та толерантності у відносинах між військовослужбовцями різних статей. Інша група респондентів (21 опитаний військовослужбовець) ще раз підкреслила важливість удосконалення нормативно-правової бази, що регулює гендерні аспекти життєдіяльності військ (сил).

Деякі респонденти у той чи іншій спосіб зробили акцент на необхідності впровадження у практичну діяльність ЗС України відповідних стандартів країн-членів НАТО щодо гендерної рівності військовослужбовців. Дехто з опитаних пропонує збільшити чисельність жінок військовослужбовців у ЗС України. У той же час, окремі особисті пропозиції респондентів мають негативний зміст, а

саме: в них містяться висловлювання проти залучення жінок до проходження військової служби в ЗС України.

Отже, респонденти вказали на низку причин, що, на їх думку, призводять до порушень гендерної рівності у ЗС України. Основна з них, це – застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві загалом та у ЗС України зокрема. Реагування командирів командирів (начальників) на можливі випадки гендерно-зумовленого насильства на теперішній час є недостатнім. Більш ніж кожен десятий респондент висловив власну думку щодо можливих заходів з подальшого утвердження гендерної рівності у ЗС України.

Дві третини опитаних оцінили морально-психологічну атмосферу у своїх підрозділах як здорову (сприятливу), а відносини у колективах характеризуються як доброзичливі. Більшість опитаних військовослужбовців проходять військову службу у колективах, що складаються як з чоловіків, так і жінок. При цьому понад половина респондентів зазначили, що між військовослужбовцями протилежних статей немає конфліктів, пов’язаних з несправедливим розподілом службового навантаження.

На думку понад половини опитаних у ЗС України немає дискримінації за ознакою статі при вступі на військову службу, направленні на навчання або перепідготовку, вступі до військових закладів вищої освіти, під час проходження ними військової служби. Проте близько чверті опитаних не мають чіткої позиції з цього питання. Варто зазначити, що близько третини респондентів вказали на відсутність дискримінації за ознакою статі при відборі до складу миротворчого контингенту, стільки ж – не визначилась. Це може бути пов’язане з тим, що проходить відбір (і тим більше – безпосередньо бере участь у миротворчих операціях) відносно небагато військовослужбовців.

Наявність проявів фізичної, емоційної чи економічної дискримінації за ознакою статі заперечили понад три чверті опитаних. Проте близько четверті жінок вказали на наявність такого явища, як приниження і образи. У випадку дискримінації військовослужбовців за ознакою статі або за приналежність до ЛГБТ-спільноти в армійському середовищі думки опитаних розділились:

відносна більшість не має чіткої позиції, трохи менше третини – готові і майже стільки ж не готові висловлювати протест. Серед можливих форм такого протесту респонденти найчастіше обирали подання рапорту зі скаргою до начальника та звернення за телефоном “гарячої лінії”.

На думку респондентів, оточення до жінок-військовослужбовців ставиться загалом позитивно. Основною причиною порушення гендерної рівності в українському суспільстві загалом та у ЗС України зокрема майже кожний другий респондент вважає застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві.

За оцінками респондентів, командири (начальники) по-різному реагують на прояви гендерно-зумовленого насильства. Так, третина опитаних вказала на відсутність реакції з боку командування, близько чверті вважають, що так чи інакше командування реагує на прояви ГЗН. Ще чверть опитаних це не підтвердили і не спростували. Майже кожний десятий опитаний поділився власними думками з приводу того, які заходи можуть сприяти досягненню гендерної рівності у ЗС України.

Загалом пропозиції військовослужбовців мають позитивний характер і пов’язані з проведенням інформаційно-просвітницької роботи з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як у армійському середовищі, так і в суспільстві загалом.

2.4. Особливості реалізації принципу гендерної рівності у військовослужбовців

Протягом історичного цивілізаційного розвитку Світу чоловіки завжди відповідали за формування повістки денної, пропонували свій погляд на навколишню дійсність, ідеальну структуру соціуму, родини, а також визначали суспільне становище та роль жінки. Участь жінок у соціальному та політичному житті, зокрема, у військових кампаніях була темою гострих дискусій протягом значного періоду часу. Ті, хто виступає проти гендерної

рівності, продовжують стверджувати, що жінкам бракує моральних і фізичних можливостей займати високі посади, керувати великими структурами, служити в армії.

Сьогодні залучення жінок до збройних сил є важливим і незаперечним аспектом проведення військових операцій по всьому світу. Такий значний зсув у бік гендерної різноманітності є природним результатом триваючого процесу фемінізації в суспільстві, де жінки посідають все більш помітні ролі та мають більший вплив в армії. Загальновизнано, що жінки повинні розглядатися як рівноправні учасники військової служби, які повністю здатні брати участь у всіх аспектах військової діяльності.

Фемінізація збройних сил є прямим відображенням ширшої суспільної тенденції, яка ілюструє зростаюче значення жінок та їхній вплив у армії. Крім того, ефективність і успіх військових кампаній тісно пов'язані зі ступенем, до якого жінки-військовослужбовці здатні повністю реалізувати свій потенціал і зробити внесок у загальну місію.

Актуальність питання реалізації принципу гендерної рівності зумовлена зростанням кількості жінок у Збройних Силах України, особливо під час війни з російською федерацією, а також розширенням спеціальностей та посад, які обіймають жінки. Попри це, велику роль відіграють і застарілі стереотипи та упередження щодо ролі жінок у Збройних Силах. Крім того, тема дослідження підкреслює важливість по-дальших демократичних перетворень в Україні, спрямована на розкриття як потенційних успіхів, так і викликів, пов'язаних з розумінням та прийняттям принципу гендерної рівності [37].

Ратифікована у 1980 році Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) сьогодні є одним із пріоритетних документів щодо реалізації принципу гендерної рівності на міжнародному рівні. Стаття 2 Конвенції наголошує на засудженні з боку держав-учасниць будь-яких форм дискримінації жінок; зобов'язує вживати негайні заходи для недопущення дискримінації за допомогою відповідних заходів [26].

Такий підхід передбачає включення принципу гендерної рівності до національних конституцій або відповідного законодавства, якщо це ще не зроблено, і забезпечення його практичної реалізації за допомогою правових засобів та інших відповідних заходів.

У контексті реалізації принципу гендерної рівності має значення розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 року, № 113 [8], що є основним орієнтиром для визначення можливих напрямів реалізації гендерної політики в Збройних Силах України. Держава на даному етапі зобов'язує відповідні органи влади забезпечувати та втілювати принцип гендерної рівності в різних сферах, включаючи залучення жінок до розбудови миру, запобігання конфліктам, захист жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів.

Зазначимо, що принцип гендерної рівності у професійному виборі та просуванні по службі є предметом дискусій на всіх рівнях суспільного розвитку. В цьому контексті збільшення прийому жінок до лав Збройних Сил України є важливим аспектом реалізації гендерної політики. Станом на кінець 2023 р. в Збройних Силах служать по-над 62 тисяч жінок, із них військовослужбовиць – 43 479 осіб. Близько 5000 військовослужбовців - жінок виконують завдання у районі проведення бойових дій. Статус учасниць бойових дій присвоєно 13 487 жінкам [7].

Оборона України, забезпечення її територіальної цілісності та суверенітету є першочерговим завданням Збройних Сил. Для виконання цього обов'язку вкрай важливо використовувати весь потенціал як чоловіків, так і жінок. Щоб забезпечити плавну інтеграцію жінок у військові підрозділи, в армії необхідно створювати середовище, яке сприятиме відповідним гендерним ролям.

Але, в той же час, інтеграції жінок у збройні сили перешкоджає збереження традиційних патріархальних стереотипів як у минулому, так і в сьогоденні. Ці стереотипи не тільки не сприяють процесу, але й ускладнюють його. Широко визнано, що гендерні стереотипи відіграють вирішальну роль у

формуванні гендерної ідентичності та поведінки, оскільки вони диктують очікування суспільства щодо якостей і поведінки, які вважаються відповідними для чоловіків і жінок.

Важливо усвідомити значення гендерних стереотипів, оскільки кожна людина, незалежно від статі, має унікальні психологічні якості та особливості. Розуміння балансу маскулінності та жіночості в психіці індивіда дає змогу як індивіду, так і суспільству в цілому підвищити продуктивність, зростання та гармонію в усіх сферах життя. Гендерні стереотипи, які є спрощеними, стійкими та емоційно насиченими уявленнями про чоловічу та жіночу поведінку та характеристики, пронизують різні аспекти людського існування, включаю-чи самосприйняття, міжособистісне спілкування та міжгрупову динаміку [1].

Гендерні стереотипи охоплюють суспільні очі-кування щодо фізичних, психічних і поведінкових рис, пов’язаних із маскулінністю та жіночністю. Ці стереотипи також поширюються на встановлені ролі в сім’ї та на робочому місці, а також на конкретні види діяльності, які вважаються прийнятними для чоловіків і жінок. Хоча гендерні стереотипи можуть розвиватися з часом у відповідь на соціальні, економічні чи політичні зміни, ця трансформація, як правило, відбувається поступово.

Залучення жінок до збройних сил викликає діалог щодо їхнього становища в армії, зокрема через сталі гендерні стереотипи щодо місця жінки в соціумі, що призвело до потреби перегляну-ти існуючі уявлення про роль жінок в суспільстві, сформувати стратегію реалізації принципу гендерної рівності. Завдяки дослідженню гендерних стереотипів, поширених серед жінок-військовослужбовців, шляхом соціологічних досліджень стало можливим визначити основну категорію гендерних стереотипів, які класифікують дії відповідно до рольової моделі поведінки та діяльності жінок і чоловіків.

Дослідження показують, що в військово-професійній діяльності приблизно 57% жінок-військовослужбовців схильні до прояву гендерних стереотипів, що визначають їхні професійні якості вищими порівняно з

чоловіками. Ці стереотипи йдуть від переконання, що жінки в армії мають підвищений рівень конкурентоспроможності у сферах, які вимагають певних особистих якостей, таких як уважність, рішучість, стійкість, своєчасність, емпатія та інноваційне мислення [9].

Необхідно зазначити, що професійна діяльність військовослужбовців-жінок зокрема виключає управління та участь в операціях в зоні проведення бойових дій, участь в складі розвідувально-диверсійних груп. Такі види діяльності передбачають велике фізичне та психологічне навантаження.

На думку дослідників, залучення жінок до військової служби, незважаючи на гендерні стерео-типи, вкорінені в суспільну свідомість, підвищує загальну ефективність військової служби. За умови рівного доступу до навчання та неупередженого ставлення, жінки настільки ж, як і чоловіки, здатні виконувати свої обов'язки на високо-му професійному рівні та досягати відповідних результатів [4].

Враховуючи таку обставину, що не всі чоловіки здатні до професійної військової діяльності, потрібно диференційовано підходити до відбору та прийняття на військову службу як чоловіків, так жінок. У світлі еволюції природи війни фізична сила більше не має такого вели-кого значення, тим самим зменшуючи релевантність статі як основного фактору при розподілі ролей у Збройних Силах. Реалізація принципу гендерної рівності та його відповідне нормативно-правове забезпечення є одним із завдань Збройних Сил України.

Однак для ефективного вирішення будь-якої проблеми вкрай важливо приймати рішення на основі результатів ретельних наукових досліджень. Тому, удосконалення нормативно-правової бази в Збройних Силах України, зокрема щодо сприяння ґендерній рівності, стає все більш актуальним.

Соціологічні дослідження повинно мати на меті вивчити риси особистості, притаманні військовослужбовцям-жінкам. В ході опитувань та проведених фокус-груп було виявлено, що жінки в армії виявляють більшу схильність до задоволення потреб суспільства, ніж їхні колеги-чоловіки.

Бажання зробити значний внесок у суспільство посідає високе місце в переліку їхніх соціальних цінностей. Прагнення допомогти, уберегти, захистити є базовою потребою жінки. І якщо брати до уваги наявні знання щодо архетипізації українського суспільства, то постать жінки уособлює все, що пов'язано із сакральною силою матері-берегині.

Аналіз мотивації жінок-військовослужбовців виявляє баланс між професійною та соціальною спрямованістю. Крім того, якості, необхідні для військового фахівця (офіцера), як вказують жінки-військовослужбовці, сприяють подальшій «фемінізації» Збройних Сил України. Серед якостей, які зазначають як визначальні для військовослужбовця-жінки, високо оцінювали-ся такі особисті якості, як відповідальність за результати професійних зусиль (77,7%) і пріоритет суспільних інтересів над особистими (59,5%).

З іншого боку, певні якості не отримали належного визнання, зокрема сумлінність (38,9%) та вміння проявляти ініціативу та винахідливість (37,8%). Варто відзначити значний рівень самовпевненості в професійно значущих якостях, що свідчить про те, що жінки в армії високо оцінюють себе як професіоналів [10].

Опитування чоловіків-військовослужбовців щодо оцінки професійних якостей вказують на інший бік питання реалізації принципу гендерної рівності. Загалом серед великої групи опитаних військовослужбовців-чоловіків високо оцінювалися особисті якості, зокрема готовність при-йняти ризик (62,5%), організаторські здібності (52,4%) та відчуття самостійності та незалежності (52%). Ці якості визначаються невід'ємними складовими характеру військового в умовах ведення військових дій.

Результати досліджень вказують на наявність кількох потенційних підходів до реалізації принципу гендерної рівності в Збройних Силах України, а саме:

1. Вдосконалення системи прийому на військову службу.

2. Підвищення рівня військової освіти та запровадження в освітні програми компонента, що розкриває особливості реалізації гендерної політики.

3. Аналіз та перегляд системи забезпечення якості життєдіяльності військовослужбовців, з орієнтацією на потреби жінок.

4. Розробка та реалізація системи наукового забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в діяльність Збройних Силах України.

5. Розширення нормативно-правової бази діяльності Збройних Сил України у контексті забезпечення гендерної рівності [10].

Н. Правдивець було проведене дослідження, в якому висвітлено першочергові чинники формування професійної компетентності жінок-військовослужбовців та визначило необхідні фактори щодо гармонізації взаємовідносин між чоловіка-ми і жінками в лавах ЗСУ. Ці фактори включають розмежування професійних і гендерних ролей, наявність стабільного емоційного стану та сформованості позитивної самооцінки, демонстрацію альтруїстичної орієнтації та відповідального ставлення до роботи і особистісного зростання [42].

Керівники військових відомств також визначають, що жінки виявляють особливу старанність і прискіпливість у виконанні своїх службових обов'язків. Додатковим підтвердженням цього є активна участь у різноманітних масштабних військових навчаннях на рівні з чоловіками. Результати навчань демонструють здатність жінок-військовослужбовців ефективно виконувати свої обов'язки в складних та небезпечних умовах.

Саме жінки-військовослужбовці проявляють максимальну уважність та старанність у виконанні службових обов'язків. Їхні колеги відзначають кілька позитивних рис військової служби жінок, серед яких виняткова працездатність, внутрішня самодисципліна, почуття відповідальності за поставлені завдання та високий рівень професіоналізму.

Присутність жінок-військовослужбовців значною мірою сприяє більш позитивній морально-психологічній атмосфері у військових колективах, змушує командирів і начальників проявляти більшу стриманість. Крім того, значно покращується загальна культура стосунків всередині колективу [11].

Що стосується порушень військової дисципліни, то жінки становлять малий відсоток порушників. Варто зазначити, що жінки-військовослужбовці, як правило, мають помітно вищий рівень освіти, ніж їхні колеги-чоловіки.

Збройні сили України докладають зусиль для розширення жіночої присутності у своїх лавах. Систематично проводяться навчання жінок-військовослужбовців, яких за результатами сертифікації відправлятимуть в якості штабних офіцерів і радників з гендерних питань, сприяючи зміцненню миру та безпеки.

Існуючі дані дають можливість висвітлити важливий аспект готовності чоловіків-військовослужбовців приймати та виконувати директиви та накази, видані жінками. Проте для жінок-військовослужбовців залишається обов'язковим нести рівну частку обов'язків відповідно до їхньої професійної ролі в армії.

Війна вже давно вкорінена в суспільному сприйнятті як сфера, де традиційно домінують чоловіки. Жінки часто розглядаються як жертви війни, зведені до об'єкта, тоді як чоловіки розглядаються як її активні учасники та каталізатори.

Коли йдеться про участь жінок у військових діях, важко знайти пряме визначення щодо їхніх потреб, особливо в умовах фронту. Цікаво, що дуже маленький відсоток жінок, які служать на передовій, прямо не озвучує те, що потрібно їй в особистому життєвому просторі: від зручної та комфортної форми до засобів гігієни. Слід зазначити, що вищезазначене зауваження стосується виключно зображення жінок у ЗМІ.

В українських медіа часто можна зустріти наративи, які висвітлюють досягнення «героїв», вказуючи їхні імена та докладно описуючи їхні подвиги. Втім, це рідкість, коли можна зустріти історії, присвячені «героїням». Жінок часто описують такими термінами, як «тендітні», «войовничі», «красуні», «сміливі», «рятівниці», «захисниці». Образ жінки на передовій романтизується, а реальні умови залишаються «за кадром».

Суспільство потребує широкої дискусії не тільки щодо ролі та завдань жінок в Збройних Силах України, відношення до них колег-чолові-ків, але й широкого розуміння місії жінки-воїна, розуміння її світобачення, а отже розуміння того, як і чим жінка може бути корисною для держави, присягнувши служити її народові.

Результати дослідження виявили поширення гендерних стереотипів, які впливають на хід та результати реалізації принципу гендерної рівності. Збройні Сили України потребують адекватної та ефективної Стратегії впровадження гендерної політики, яка відповідатиме сучасним світовим тенденціям. Така політика сприятиме оптимальному використанню можливостей українців та українок, зміцненню обороноздатності країни та боєздатності її війська.

ВИСНОВКИ

Було встановлено, які соціальні чинники зумовлюють гендерну нерівність у військовій сфері. Першим таким чинником є соціалізація, в процесі якої хлопчики та дівчата засвоюють гендерні ролі та відповідні очікування до інших жінок та чоловіків. Цей процес направлений на здобуття чоловіками маскулінних рис, відповідних військовій діяльності, а жінками фемінних рис, небажаних в армії. Освіта, виконуючи свою латентну функцію, закріплює гендерний розподіл характеристик та привілеїв між учнями та ученицями. Водночас, спеціалізовані військові освітні заклади сприяють гендерному розриву в доступі до фахових знань для майбутніх військових, коли обмежують доступ жінок до навчання.

Гендерованість ринку праці також виступає чинником нерівності у військовій сфері, адже чоловіки в результаті засвоєння маскулінної ролі більш схильні обирати професії “скляного підвалу”, до яких належить і служба в армії, так “платою за привілеї” стає їхня залученість до цієї небезпечної для життя діяльності. Тим часом, жінки на ринку праці стикаються з “скляною стелею”, яка обмежує їхній доступ до більш престижних посад, зокрема керівних в армії. Нерівність у розподілі владного ресурсу також спричиняє меншу представленість жінок на лідерських позиціях в суспільстві, в результаті цього політики держави та окремих інституцій часто є андропоцентричними і не враховують інтереси жінок.

Прикладом цього є з патерналізм, який не допускає жінок до військової справи загалом або до деяких бойових посад як до надто ризикованих для “слабкої статі”. Сама ж армія як маскулінна та патріархальна інституція спричиняє маргіналізацію жінок, а, відповідно, жінки менш заохочені долучатися до неї, або зазнають утисків долучившись. Такі чинники формування нерівності у військовій сфері, як гендерна соціалізація, гендерована освіта, ринок праці та політична сфера, актуальні і для України. Нерівність жінок і чоловіків спостерігається у відповідних вимірах

українського суспільства, тож ці чинники формують наявні гендерні відносини в армії. Так, в нашій військовій сфері наразі кількісно та якісно переважають чоловіки.

Результати досліджень, дотичних до даної проблематики, показують прогрес у фемінізації військової сфери на міжнародному рівні в освіті, нормалізації образів жінок-військових, більшій доступності жінок до військової служби та бойових посад. В Україні відбувається поступ у напрямку більш гендерно інклюзивного законодавства, адже власна законодавча база та прийняті міжнародні документи формують основу для покращення становища жінок в армії. Також, громадські організації, зокрема жіночі правозахисні, як сприяють реформам на рівні держави, так і власноруч здійснюють зміни у військовій сфері. В нашій армії поступово зростає кількість жінок, представленість жінок-військових на керівних на бойових посадах та висвітленість діяльності військовослужбовиць у медіа.

Результаті наративного аналізу інтерв'ю проведених з представницями жіночих правозахисних організацій дали можливість окреслити контекст фемінізації армії України. Збільшення кількості і значущості ролі відбуваються в контексті, який формується діяльністю державних органів, міжнародних організацій, громадського сектору, бізнесу медіа та соціально-політичних подій. Представниці жіночих правозахисних організацій відзначають, що саме держава має відігравати ключову роль у здійсненні гендерних політик, однак наразі її залученість є недостатньою або ж взагалі відсутньою.

Міжнародні організації можуть здійснювати вплив на державу для виконання домовленостей чи відповідності вимогам щодо гендерних політик, наприклад стандартам армії НАТО. Також такі організації безпосередньо фінансують проєкти, направлені на підтримку цивільних і військових жінок. Респондентки високо оцінюють роль громадських організацій у боротьбі з гендерною нерівністю, адже ГО, і жіночі правозахисні організації зокрема, досліджують досвід жінок в армії, популяризують їхній внесок у військову справу, проводять освітні заходи, просувають законодавчі зміни, займаються

адвокацією та матеріальним забезпеченням. Однак, не всі ГО можуть сприяти фемінізації армії безпосередньо, адже наразі робота з армією ускладнена через закритість структури. Також багато організацій перекваліфікувалися на більш гуманітарну діяльність після 24 лютого 2022 року або гендерна рівність перестала бути їхньою найпріорітетнішою ціллю.

Повномасштабне вторгнення спричинило соціальні зміни, які неоднозначно впливають на становище жінок. З одного боку, жінки мають змогу проявити себе у традиційно “чоловічих” сферах діяльності, якою є і військова служба. А з іншого, війна посилила патріархальний дискурс, який посилює нерівність жінок і чоловіків.

Щодо досягнень та викликів, які існують на шляху фемінізації української армії, то представниці жіночих правозахисних організацій відзначають, що армія нашої держави поступово фемінізується і становище жінок у військовій сфері поліпшується. Так, як досягнення згадують збільшення кількості жінок в армії і зокрема на бойових та керівних посадах, наявність суспільного дискурсу щодо жінок у війську, відсутність обмежень для жінок в армії на законодавчому рівні, все більше врахування потреб жінок-військових, прикладом чого є прийняття анатомічної військової форми і розробка спеціального захисту для жінок.

Однак наразі є багато викликів, які перешкоджають залученню жінок до армії або ускладнюють їхню службу. До них належать: осуд жінок-військових та ветеранок на рівні суспільства, в самій армії - сексизм у слабких та масштабних проявах, патерналізм, насилля та дискримінація і відсутність ефективних механізмів протидії їм, а також консервативність військового керівництва, яке не хоче здійснювати зміни. Навіть враховуючи всі перепони на шляху фемінізації армії, представниці жіночих правозахисних організацій висловлюють сподівання на продовження цього процесу і передбачають, що активна робота в цьому напрямку забезпечить збільшення кількості жінок-військовослужбовиць і покращення умов їхньої служби.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити такі висновки:

1. Військовослужбовці ЗС України вважають достатнім власний рівень поінформованості щодо дотримання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків під час проходження ними військової служби. Відповіді жінок та чоловіків щодо рівня власної поінформованості суттєво не відрізняються. Найчастіше військовослужбовці отримують інформацію щодо гендерної рівності під час проведення інформувань (занять) у військових частинах, з мережі інтернет та соціальних мереж. Водночас, результати опитування вказують на необхідність посилення відповідної просвітницької роботи з особовим складом, в першу чергу у військових частинах та підрозділах ВМС ЗС України.

2. Результати дослідження свідчать про позитивний характер оцінок більшості респондентів стосовно тих змін у життєдіяльності військ (сил), що пов'язані з реалізацією у ЗС України гендерної політики держави. Зокрема, понад половина респондентів (як чоловіків, так і жінок) вважають, що у ЗС України реалізовано принцип рівних прав та можливостей для військовослужбовців обох статей. Більшість опитаних також погоджуються з тим, що за останні роки суттєво зросла роль військовослужбовців-жінок при виконанні завдань за призначенням як у повсякденній діяльності, так і у районі проведення ООС/АТО. Водночас, у ході дослідження було виявлено, що окремі аспекти реалізації гендерної політики держави поки що не знаходять позитивних оцінок з боку особового складу.

Так, серед військовослужбовців, особливо серед чоловіків, поширене переконання у тому, що на рівнозначних посадах при однаковому грошовому забезпеченні чоловіки зазвичай виконують більше завдань, ніж жінки. Виявлені також розбіжності думок опитаних щодо відсутності у ЗС України проблем зі ставленням до людей з нетрадиційною сексуальною орієнтацією за умови, що вони не виставляють її напоказ.

3. Головними мотивами особового складу до проходження військової служби, за результатами дослідження, виступають їх бажання захищати Батьківщину, зацікавленість військовою професією, а також перспективи

кар'єрного зростання (просування по службі). Окрім вищезазначених патріотичних та професійних мотивів, жінки частіше за чоловіків, при прийнятті відповідного рішення, враховують соціальні гарантії і пільги, можливість реалізації особистих прагнень, мрій, амбіцій та рівень матеріального забезпечення.

Останні позиції в переліку можливих мотивів укладання контакту на проходження військової служби як серед жінок, так і серед чоловіків займають можливість влаштувати особисте життя та відсутність іншого вибору. Відносна більшість опитаних, як свідчать результати дослідження, не мають суттєвих ускладнень щодо виконання ними своїх службових обов'язків. Лише чинники, пов'язані з низьким рівнем матеріального забезпечення, не дозволяють частині опитаних респондентів ефективно виконувати свої службові обов'язки.

4. Особовий склад, який залучався до опитування, виявив достатньо високий рівень самооцінки морально-психологічної готовності до виконання завдань за призначенням у бойових умовах. Емпіричні дані, отримані за результатами дослідження, вказують на зв'язок даного показника зі структурою мотивації респондентів до проходження військової служби та їх оцінками чинників, що ускладнюють виконання службових обов'язків. З огляду на такі взаємозв'язки, гендерні відмінності у мотивації до проходження військової служби мають бути враховані у процесі реалізації гендерної політики держави у ЗС України.

5. Результати соціологічного дослідження вказують на доброзичливі, у більшості випадків, відносини між чоловіками та жінками у військових колективах, де респонденти проходять службу. Така оцінка міжособистісних відносин між військовослужбовцями різних статей характерна як для умов повсякденної діяльності, так і під час виконання ними завдань у районі проведення ООС/АТО. Водночас, частина респондентів, в першу чергу з числа військовослужбовців-жінок, відзначає напружені відносин з колегами чоловіками у ППД. Військовослужбовці обох статей також звертають увагу на окремі випадки такого характеру відносин у районі проведення ООС/АТО.

Морально-психологічну атмосферу у військових колективах більшість опитаних вважають здоровою (сприятливою), однак на думку третини з них вона має нейтральний характер. На такі оцінки можуть впливати конфлікти між військовослужбовцями-жінками та чоловіками з приводу несправедливого розподілу службових навантажень, що іноді мають місце, як це вказали респонденти під час опитування.

6. Переважна більшість респондентів обох статей вказали на відсутність у ЗС України випадків дискримінації за ознакою статі та гендернозумовленого насильства. Однак, існує припущення, що окремі випадки все ж трапляються, оскільки частина опитаних з даних питань обирали варіанти відповіді "інколи" та "не хочу відповідати". В першу чергу, це стосується психологічних форм прояву гендерно-зумовленого насильства, а саме: приниження, образ з боку співслужбовців протилежної статі. Незважаючи на те, що переважна більшість респондентів вказали на відсутність особисто до них проявів гендерно-зумовленого насильства, майже половина опитаних військовослужбовців висловили готовність до протесту у випадку дискримінації їх за ознакою статі в армійському середовищі.

7. Основною причиною окремих порушень гендерної рівності у ЗС України, на думку опитаних військовослужбовців, є застарілі традиції та уявлення про роль і місце жінки та чоловіка у суспільстві загалом та у ЗС України зокрема. При цьому, жінки-військовослужбовці частіше, ніж чоловіки назвали цю причину як головну. Серед інших вагомих причин порушення гендерної рівності респонденти називали відсутність нормативно-правової бази, що надійно захищала б права людини (незалежно від її статі), відсутність дієвих механізмів впровадження норм гендерної рівності, недостатність інформаційно-просвітницької роботи з питань гендерної рівності у ЗС України.

З-поміж заходів, які б надалі сприяли досягненню гендерної рівності у ЗС України, респонденти в першу чергу вказали на необхідність досягнення рівності службових обов'язків чоловіків і жінок-військовослужбовців та відповідальності за їх виконання.

Не менш важливу роль у цьому плані опитані відводять формуванню сучасного світогляду, зміні стереотипних уявлень особового складу щодо ролі і місця жінки та чоловіка у суспільстві. При цьому, на думку опитаних, вищезазначені зміни в першу чергу мають відбуватися у свідомості командирів (начальників) усіх рівнів.

Серед інших заходів, які б забезпечили успішність реалізації гендерної політики держави у ЗС України, респонденти називали: налагодження належної комунікації та інформування з питань гендерних відносин у ЗС України, формування у військових колективах атмосфери поваги та толерантності у відносинах між військовослужбовцями різних статей, удосконалення нормативно-правової бази, що врегульовує гендерні аспекти життєдіяльності військ (сил), впровадження у практичну діяльність ЗС України відповідних стандартів країн-членів НАТО щодо гендерної рівності військовослужбовців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Батракова Л. Г. Гендерная структура занятости в вооруженных силах стран мира / Л. Г. Батракова, Г. Н. Краснова. *Ярославский педагогический вестник*. 2013. Т. I. № 2 (Гуманитарные науки). С.81-85.

2. Василенко Л. Жінці в армії не місце. URL: http://life.pravda.com.ua/columns/2018/01/10/228366/.

3. Вихор С. Шляхи інтеграції жінки у Збройні Сили України: педагогічний аспект / С. Вихор, О. Топоренко. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 16. С. 282-294.

4. Вощевська В. Гендерные стереотипы и война в Украине. Вип. №15, 2018. 303 с.

5. Ворчакова І. Є. Жіночий рух у суспільно-політичному житті України: монографія. Миколаїв: вид-во МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2012. 287 с.

6. Гендер и РСБ : справочное пособие. Ч.3 : гендер и военная реформа / Ш. Хендрикс, Л. Хаттон. Норвегия : ДКВС, БДИПЧОБСЭ, МУНИУЖ ООН, 2008. 24 с.

7. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН / укл. М. Корюкалов; за сприяння Програми ООН Жінки «Підсилення підзвітності у фінансуванні гендерної рівності. Партнерство ЄС і ООН з гендерної рівності» в Україні, Представництва Фонду Фрідріха Еберта в Україні та українського жіночого фонду. Київ, 2014. 120 с.

8. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт. 224 с.

9. Голуб А. Обов’язковий призов жінок у армію: міжнародний досвід та Україна. URL: https://uain.press/articles/obovyazkovyj-pryzov-zhinok-u-armiyu-mizhnarodnyjdosvid-ta-ukrayina-605256.

10.Драч О. О. Гендерний вимір Великої війни: фінал емансипації жіноцтва. *Гендерна політика міст : історія і сучасність* : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 6 – 7 жовтня 2015 р. С. 58-62.

11. Дубчак Н. І. Жінки у Збройних силах України: проблеми ґендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. 2008. №4(9). С.187-192.

12. Дудко Є. Гендерована війна: феміністичний аналіз. *Журнал соціальної критики «Спільне».* 2014.

13. Жигалева Ю. Е. Проблемные аспекты гендерного подхода ООН к миротворчеству. 2017.

14. Калагін Ю. А. Гендерний аспект типологізації особистості військовослужбовців збройних сил України. *Український соціум*. 2013. № 3. С. 44-53.

15. Карпов В. Політика спотворення ролі жінок у військово-політичних подіях (на прикладі зображення у ЗМІ євромайдану та війни на сході України. *Гендерний журнал «Я»*. Вип.1(37). 2015. С. 10–14.

16. Марценюк Т. Жінки у збройних силах світу та України: на шляху до інтеграції. URL: povaha.org.ua/zhinky-uzbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-na-shlyahu-do- intehratsiji/.

17. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО : соціол. дослідж. / Укр. жіноч. фонд ; авт. тексту: Г. Гриценко, А. Квіт, Т. Марценюк ; за заг. ред. Тамари Марценюк.Київ : СТ-ДРУК, 2016. 67 с.

18. Обов’язковий призов жінок у армію: міжнародний досвід та Україна. URL: https://uain.press/articles/obovyazkovyjpryzov-zhinok-u-armiyu-mizhnarodnyj-dosvid-ta-ukrayina-605256.

19. Рибка А. Верховна Рада прийняла закон про забезпечення гендерної рівності в армії. URL: https://genderindetail.org.ua/news/verhovna-rada-priynyala-zakon-prozabezpechennya-gendernoi-rivnosti-v-armii-134292.html.

20. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: навч.-метод. посібник. Київ: ФОП Стеценко В. В. 2016. 192 с.

21. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р. «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року». URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/ show/113-2016- %D1%80.

22. Слабка озброєна стать: жінки в арміях світу. URL: https://ukr.media/world/213474/.

23. Суркова І. Ю. Стратегії інтеграції жінок до Збройних сил: гендерне табу проти військової тактики. *Жінка у суспільстві*. 2012. № 4. С. 3-14.

24. Суслова І. Жінка під час збройного конфлікту: від жертви до миротворця. №29, 2019. 49 с.

24. Українські жінки у горнилі модернізації / Мар'яна Байдак та ін. ; під. заг. ред. Оксани Кісь ; НАН України, Ін-т народознавства, Укр. асоц. дослідників жін. історії. Харків : Книжковий Клуб «Клуб Сімейного Дозвілля», 2017. 303 с.

25. Як захисти права жінок під час збройних конфліктів? (інтерв'ю з доктором юридичних наук, професором Катериною Левченко). №20, 2020. 59 с.

26. Яременко К. Історія жінок у Великій війні. URL: http://www.korydor.in.ua/ua/stories/women-in-war.html.

27. Global Gender Gap Report 2014. – Geneva: World Economic Forum, 2014.

28. Палагнюк, М.М. Гендерна проблематика: виклики сучасності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Вип. 60, 2015. С. 73-83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpgvzdia_2015_60_8 [укр.].

29. Правдівець, Н.О. Психологічні чинники та етапи розвитку професійної ідентичності у жіночо-військовослужбовців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Вип. 2. 2013. 34 с.

30. Рубан О.В. (2012). Реалії та перспективи гендерного партнерства в Україні на початку XXI століття (світоглядний аспект). Київ : НАН України.

31. Вавілова Н.В. Реалізація ґендерної політики у Збройних Силах України. *Збірник наукових праць Центру військово-стратегічних досліджень Національного університету оборони України імені Івана Черняховського*. Вип.1, 2016. С. 140-143.

32. Калагін, Ю. А. Гендерний аспект типології особистості військовослужбовців Збройних Сил України. *Український соціум - Українське суспільство*, Вип. 3(46). 2013. С. 104-107.

33. Марценюк Т. «Невидимий батальйон»: участь жінок у військових діях в АТО (соціологічне дослідження). Київ : ФОП Клименко. 2016.

34. Мороз Т. Кількість жінок у нашій армії за десять років зросла у 15 разів. 16.09.2019. www.armyinform.com.ua: сайт. URL: www.armyinform.com.ua/2019/09/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-zadesyat-rokiv-zbilshylas-u-15-raziv [укр.].

35. Про затвердження Національного плану дії з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2020 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р [Про затвердження Національного плану дій щодо виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. 113-р]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-р#Text [українською].

36. Грицай, І.О. Проблема ґендерного балансу у національних збірних силах: теоретико-прикладний аспект. *Науковий вісник публічного та приватного права*. Вип. 5. 2016. С. 3-8. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2016/5/3.pdf [українською].

37. Калахін, Ю.А. Гендерні аспекти мотивації військової служби. XV Міжнародна наукова конференція Харківського університету Повітряних Сил імені Івана Кожедуба: *«Новітні технології – для захисту повітряного простору»* (10-11 квітня 2019 року, Харків). Харків. М-во оборони України, Харк. ун-т Повітряних Сил імені Івана Кожедуба. 2019. С. 611.

38. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки – військовослужбовця в Україні. *Економіка та держава*, 2014. С. 116-119. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2014/27.pdf [українською].

39. Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо захисту прав дітей на період надзвичайного або воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 22 березня 2022 р. № 349.

40. Курдибаха О.М. Психологічні особливості гендерної соціалізації підлітків в умовах позашкільних навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2017. 244 с.

41. Ляхівненко С.М. Міжнародні правові стандарти: до визначення поняття та видової характеристики. *Держава і право*. 2011. Вип. 51. С. 666–672.

42. Малкович М.М. Гендерна ідентифікація як механізм формування гендерних уявлень у дошкільному віці. *Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка»*. Острог, 2013. Вип. 25. С. 92-95.

43. Марценюк Т.О. Ґендерна соціалізація як процес формування маскулінних і фемінних ознак ґендерної ідентичності. *Наукові записки НаУКМА.* Серія «Соціологічні науки». 2004. Т.32. С. 33–42.

44. Наказ Міністерства оборони України Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військовообліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями від 11.10.2021 №313.

45. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти» від 05.11.2021 № 1182.

46. Наказ Міністра оборони України «Питання Ради сприяння імплементації реформ Міністерства оборони України» від 25.06.2021 № 17.

47. Наказ Міністра оборони України «Про затвердження Концепції військової кадрової політики Міністерства оборони України на період до 2025 року» від 14.09.2021 №280.

48. Наливайко Л. Державна політика у сфері забезпечення національної безпеки: досвід України та зарубіжних держав. *Міжнародна та національна безпека: теоретичні і прикладні аспекти*: матеріали IV Міжнародної науковопрактичної конференції (Дніпро, 13.03.2020 р.). Дн.: ДДУВС, 2020. С. 18–20.

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

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

51. Наливайко Л.Р., Степаненко К.В. Міжнародно-правові стандарти прав людини: навч. посібник. Дніпро: ДДУВС, 2019. 184 с.

52. Омельченко Н.Л. Взаємовідносини між Верховною Радою України та органами місцевого самоврядування в контексті реформи децентралізації. *Право та державне управління*, 2022. №2, С. 285-292.

53. Оніщенко Н.М. Сучасний гендерний контекст: новели, перспективи, дискусії. *Часопис КУП*. 2020. №3. С. 22-26

54. Онтологія, аксіологія, антропологія, гносеологія філософсько-правових вчень: навчальний посібник / за заг. ред. В.В. Кузьменка. Дніпропетровськ, 2015. 246 с.

55. Основи теорії ґендеру: навчальний посібник. Київ: К.І.С., 2004. 536 с.

56. Островська Б.В. Міжнародно-правове регулювання права людини на життя в контексті біоетики. : дис. …. докт. юрид. наук : спеціальність 12.00.11 – міжнародне право. Київ, 2021.

57. Політична декларація, прийнята на двадцять третій спеціальній сесії ГА ООН під назвою: "Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками і жінками, розвиток та мир у XXI столітті".

58. Пронюк Н.В. Сучасне міжнародне право: навч. посібник. Київ: КНТ, 2010. 280 с.

59. Прус І. Правові засади протидії гендерно зумовленому насильству під час збройного конфлікту на Сході України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2021, №1. С. 74-80.

60. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» від 24 лютого 2016 р. № 113-р.

61. Сінькевич О.Б. Гендер в ідентифікаційних практиках масової культури. *Грані*. 2014. № 11. С. 16-22.

62. Сироїд Т.Л., Фоміна Л.О. Міжнародний захист прав людини: навч. посіб. Харків: Право, 2019. 310 с.

63. Сірко Л. П. Гендерно-правова експертиза: теоретико-правова характеристика: дис. … докт. філософії: 081 – право. Дніпро, 2021. 216 с.

64. Скакун О.Ф. Теорія держави та права: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Правова єдність, 2010. 520 с.

65. Указ Президента України «Про затвердження Стратегії національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни»: №392/2020 від 14.09.2020.

66. Фулей Т. Основи гендерної рівності. Київ, 2010. 240 с.

67. Худояр Л.В. Принцип рівності в європейській та українській конституційній традиції XVIII – XX століть. К., 2023.

68. Худояр Л.В. Принцип рівності в українському праві козацькогетьманської доби: монографія / відп. ред. І. Б. Усенко ; НАН України, Інститут держави і права ім. В. М. Корецького. Херсон: ФОП Грінь Д. С., 2015. 270 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Гайд інтерв'ю

Вступ

Вітаю! Дякую, що знайшли час доєднатися до нашої зустрічі. Моє ім'я Анастасія, я є студенткою 4 курсу спеціальності соціологія у Києво-Могилянській академії. Наразі я досліджую ставлення громадських активісток до фемінізації армії України. Під фемінізацією я маю на увазі збільшення ролі жінок та їхньої представленості в певній сфері. Ми проведемо разом не більше ніж півтори години, обговорюючи теми, пов'язані з гендерними відносинами в нашому суспільстві, громадським активізмом та армією. Наша бесіда буде записуватись на диктофон, це потрібно для того, щоб точно зафіксувати всі ваші відповіді для подальшого аналізу. Запис розмови буде використаний тільки для аналізу і не буде доступний третім особам. Інформація буде представлена в узагальненому вигляді, а у випадку цитування не будуть вказуватися Ваші персональні дані, тому Вашу відповідь не можна буде ідентифікувати. Участь у дослідженні є добровільною, тому ви можете припинити участь у бесіді у будь-який момент чи не відповідати на питання, якщо вам буде некомфортно. Я говоритиму українською мовою, а ви можете висловлюватись тією мовою, якою Вам буде зручно. Перш ніж ми розпочнемо, прошу підтвердити згоду на участь та запис розмови. Дякую. Якщо Ви наразі не маєте питань до мене, перейдемо до інтерв'ю.

Знайомство

1. Розкажіть трохи про себе, як Вас звати, скільки Вам років, чим Ви займаєтесь.

Блок І Контекст

2. Розкажіть про організацію, яку представляєте? a. Яка мета та цілі її діяльності? b. Яка Ваша роль в організації? c. Які актуальні програми/проекти у Вашій організації направлені на подолання гендерної нерівності?

3. Які результати діяльності громадських організацій в досягненні гендерної рівності в Україні Ви могли б назвати?

4. Як міжнародні організації сприяють зменшенню гендерної нерівності в Україні?

5. Яка роль держави у зменшенні гендерної нерівності в Україні?

6. А тепер поговоримо саме про армію. Яка роль міжнародних організацій в просуванні інтересів жінок і досягненні гендерної рівності саме в армії?

7. Яка роль держави?

8. Яка роль громадських організацій в Україні в просуванні інтересів жінок і досягненні гендерної рівності саме в армії? Які результати діяльності громадських організацій саме в цьому напрямку (армії) Вам відомі?

9. Які ще є важливі групи/організації, що займаються в просуванням гендерної рівності в армії?

Блок ІІ Ставлення до фемінізації

10. Що спільного в просуванні ідеї гендерної рівності в армії та суспільстві загалом? Що відмінним?

11. Чи відомі вам приклади фемінізації (збільшення ролі і представленості жінок в) армії України? Що ви думаєте про це?

12. Чи, на Вашу думку, повномасштабне вторгнення призвело до якихось змін в гендерних відносинах в українському суспільстві? Якими є ці зміни? а. А в українській армії?

13. Яким Ви бачите майбутнє жінок в українській армії?

Завершення

Дякую за ваші відповіді, вони є дуже цінними для цього дослідження. Можливо ви могли б порекомендувати ваших колег/знайомих з інших організацій, що сприяють гендерній рівності, для того, щоб я звернувсь до них з пропозицією інтерв’ю особисто?