МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ ТА УПРАВЛІННЯ

КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Кваліфікаційна робота
магістра

СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО-ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЬ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Виконала: магістрантка 2-го курсу,
гр. 8.2314-ср
спеціальності 231 «Соціальна робота»
освітньо-професійної програми
«Соціальна робота»
К.В. Куделя

Керівник: професор кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
доцент, д.філос.н. Чайка І.Ю.

Рецензент: завідувач кафедри філософії,
публічного управління та соціальної роботи,
професор, д.філос.н. Бутченко Т.І.

Запоріжжя – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціології та управління
Кафедра філософії, публічного управління та соціальної роботи
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 231 «Соціальна робота»
Освітньо-професійна програма «Соціальна робота»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи
_____Т.І. Бутченко
«____»_____2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРАНТЦІ

Куделі Карині Віталіївні
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи Соціальна робота попередження гендерно-зумовленого насильства щодо жінок-військовослубовиць Збройних сил України

керівник роботи Чайка Ірина Юріївна д.філос.н., доцент
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом ЗНУ від «19» березня 2025 року № 418-с

2. Строк подання студентом роботи 12 грудня 2025 року

3. Вихідні дані до роботи; Арнаутова В. Лукічов В. Нікітюк Т. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Київ. 2020.; Камінська Н.В. Чернявський С.С. Перунова О.С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС. Київ. Нац. акад. внутр. справ. 2020.; Перунова О.С. Юридико психологічні засади профілактики ґендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України. Київ. 2020. 301 с.; Марценюк Т. Невидимий батальйон. Участь жінок у військових діях в АТО. Київ. ФОП Клименко. 2016.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Проаналізувати наукову рефлексію проблеми гендерно-зумовленого насильства у військових структурах. 2. Уточнити зміст головних понять дослідження: соціальна робота у війську, гендерно-зумовлене насильство, жінка-військовослужбовець, попередження насильства. 3. Визначити принципи та методи дослідження соціальної роботи з попередження гендерно-зумовленого насильства. 4. Дослідити особливості проявів гендерно-зумовленого насильства в умовах військової служби в Україні та за кордоном. 5. Проаналізувати нормативне регулювання протидії гендерно-зумовленому насильству в Збройних Силах України. 6. Систематизувати методи та технології соціальної роботи з попередження гендерно-зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць. 7. Висвітлити результати емпіричного дослідження проявів гендерно-зумовленого насильства серед жінок-військовослужбовиць. 8.

Сформулювати практичні рекомендації та дорожню карту дій для соціальних працівників щодо попередження гендерно-зумовленого насильства у Збройних Силах України.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
2 таблиці, 2 рисунки, _____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Розділ 1	Чайка І.Ю. професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	06.06.2025	06.06.2025
Розділ 2	Чайка І.Ю. професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	11.08.2025	11.08.2025
Розділ 3	Чайка І.Ю. професор кафедри філософії, публічного управління та соціальної роботи	22.09.2025	22.09.2025

7. Дата видачі завдання 28 квітня 2025 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Приміпка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	Лютий – березень 2025	*виконано*
2.	Бібліографічний пошук	Квітень 2025	*виконано*
3.	Розробка основних положень роботи	Травень – червень 2025	*виконано*
4.	І розділ	Червень - липень 2025	*виконано*
5.	ІІ розділ	Серпень – вересень 2025	*виконано*
6.	ІІІ розділ	Вересень – жовтень 2025	*виконано*
7.	Систематизація висновків	Листопад – грудень 2025	*виконано*
8.	Нормоконтроль	Листопад – грудень 2025	*виконано*

Студент _____ К.В.Куделя

Керівник роботи _____ І.Ю.Чайка

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І.С. Цапліна

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота складається з 80 сторінок, 66 позицій у списку літератури, 2 рисунків, 2 таблиць, 2 додатків

СОЦІАЛЬНА РОБОТА, ГЕНДЕРНО-ЗУМОВЛЕНЕ НАСИЛЬСТВО, ЖІНОКА- ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВИЦЯ, ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ, ПРОФІЛАКТИКА НАСИЛЬСТВА

Мета дослідження: полягає у визначенні, аналізі та практичному обґрунтуванні соціальних підходів, інструментів і технологій попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць Збройних Сил України.

Об'єкт дослідження: є соціальна робота з протидії гендерно зумовленому насильству в Збройних Силах України.

Предмет дослідження: виступають методологічні, теоретичні та практичні основи соціальної роботи з попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць у ЗСУ.

Методи дослідження: аналіз, узагальнення, індукція, конкретизація, систематизація, аналогія, аналіз документів, емпіричні методи, синтез.

Гіпотеза: полягає у припущенні, що ефективна система соціальної роботи у ЗСУ, яка включає адаптовані методики, міждисциплінарний підхід і патерн розпізнавання ризиків, може істотно зменшити кількість випадків гендерного насильства, покращити рівень службової безпеки та сприяти створенню рівноправного інституційного середовища.

Висновки: 1. Гендерно-зумовлене насильство у військових структурах має системний характер і зумовлене організаційною культурою та гендерними стереотипами.

2. Соціальна робота є ключовим інструментом профілактики та реагування на гендерно-зумовлене насильство у військовому середовищі.

3. Ефективна протидія гендерно-зумовленому насильству у ЗСУ потребує удосконалення нормативної бази, безпечних механізмів повідомлення та комплексних профілактичних заходів.

SUMMARY

The qualification thesis consists of 80 pages, 66 items in the list of references, 2 figures, 2 tables, 2 annexes.

SOCIAL WORK, GENDER-BASED VIOLENCE, ARMED FORCES OF UKRAINE, VIOLENCE PREVENTION

The purpose of research: is to identify, analyze, and provide practical justification for social approaches, tools, and technologies for preventing gender-based violence against female military personnel in the Armed Forces of Ukraine.

Object of research: is social work to combat gender-based violence in the Armed Forces of Ukraine.

Subject of research: methodological, theoretical, and practical foundations of social work to prevent gender-based violence against female military personnel in the Armed Forces of Ukraine.

Research methods: analysis, generalization, induction, concretization, systematization, analogy, document analysis, empirical methods, synthesis.

Hypothesis: It is assumed that an effective social work system in the Armed Forces of Ukraine, which includes adapted methodologies, an interdisciplinary approach, and a risk recognition pattern, can significantly reduce the number of cases of gender-based violence, improve the level of occupational safety, and contribute to the creation of an equal institutional environment.

Conclusions: 1. Gender-based violence in military structures has a systemic nature and is determined by organizational culture and gender stereotypes.

2. Social work is a key instrument for the prevention of and response to gender-based violence in the military environment.

3. Effective counteraction to gender-based violence in the Armed Forces of Ukraine requires improvement of the regulatory framework, safe reporting mechanisms, and comprehensive preventive measures.

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ 6
1.1. Наукова рефлексія проблеми гендерно-зумовленого насильства в військових структурах 6
1.2. Головні поняття дослідження: «соціальна робота у війську», «гендерно-зумовлене насильство», «жінка-військовослужбовець», «попередження гендерно-зумовленого насильства» 15
1.3. Принципи та методи дослідження 19
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ 28
2.1. Особливості гендерно-зумовленого насилля в умовах військової служби в Україні та закордоном 28
2.2. Нормативне регулювання протидії гендерно зумовленому насильству в Збройних силах України 36
2.3. Методи та технології соціальної роботи з попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовців Збройних сил України 43
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ 51
3.1. Емпіричний аналіз проблеми гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовців Збройних сил України 51
3.2. Рекомендації та дорожня карта дій для соціальних працівників з попередження гендерно зумовленого насильства у ЗСУ 64
ВИСНОВКИ 71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 73
ДОДАТКИ 81

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблематика гендерно зумовленого насильства у військових структурах постає надзвичайно гострою в умовах повномасштабної війни та масової участі жінок у Збройних Силах України. З одного боку, спостерігається стрімке зростання присутності жінок у структурі бойових і тилових підрозділів, що розширює горизонт соціальної рівності. З іншого – інституційне середовище, сформоване за традиційно маскулінною моделлю, виявляється неготовим до забезпечення базової безпеки жінок-військовослужбовиць, зокрема у частині запобігання психологічному, економічному, сексуальному тиску чи насильству. Статистичні дані, результати соціологічних опитувань, висновки міжнародних місій засвідчують системний характер проблеми. Гендерно зумовлене насильство в армії не є поодиноким виключенням, а вкоріненим порушенням структурних, етичних і нормативних засад служби. Водночас правозахисні ініціативи, нормативні документи та стратегічні рамки Резолюції 1325 ООН задають імператив для вітчизняної політики: перехід від замовчування – до активної протидії, від теоретичних декларацій – до системної соціальної роботи. Саме тому соціальна робота як інституційний інструмент запобігання насильству набуває особливої актуальності.

Ступінь наукової розробленості проблеми засвідчує наявність розрізнених досліджень з теми, зосереджених переважно на медико-психологічних аспектах насильства, гендерній рівності, правозахисті, а також нормативно-правовому забезпеченні. Значну увагу приділили темі такі дослідники та дослідниці, як В. Арнаутова, Т. Нікітюк, В. Лукічов, які висвітлюють політику гендерної інтеграції у ЗСУ. Праці Г. Єрьоменко, О. Головка, І. Бабенка містять медико-соціальний аналіз наслідків сексуального насильства в умовах війни. Г. Григорович, С. Вихор, І. Грицай зосереджуються на гендерному балансі та гендерній свідомості в силових структурах. Разом із тим, у науковій площині досі бракує цілісного підходу до опису методів і технологій соціальної роботи саме у сфері попередження гендерного насильства у військовому середовищі. Відсутні

системні дослідження, що поєднували б глибокий аналіз гендерної політики, військового контексту та соціальної підтримки жінок-військовослужбовиць. Також не розроблено дорожніх карт дій, що могли б бути впровадженими у практику роботи соціальних служб у лавах ЗСУ. Це свідчить про наявну лакуну, заповнення якої й стало метою цієї кваліфікаційної роботи.

Об'єктом дослідження є соціальна робота з протидії гендерно зумовленому насильству в Збройних Силах України.

Предметом дослідження виступають методологічні, теоретичні та практичні основи соціальної роботи з попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць у ЗСУ.

Мета дослідження полягає у визначенні, аналізі та практичному обґрунтуванні підходів, інструментів і технологій соціальної роботи із попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць Збройних Сил України.

Досягнення мети передбачає розв'язання таких *завдань:*

– проаналізувати сучасну наукову рефлексію проблеми гендерно зумовленого насильства у військових структурах;

– уточнити зміст ключових понять дослідження: «соціальна робота у війську», «гендерно-зумовлене насильство», «жінка-військовослужбовець», «попередження насильства»;

– охарактеризувати принципи, методи та законодавчу базу дослідження проблеми гендерно зумовленого насильства;

– дослідити особливості гендерно зумовленого насильства в умовах військової служби в Україні та за кордоном;

– проаналізувати нормативне забезпечення протидії насильству в ЗСУ;

– систематизувати методи та технології соціальної роботи з протидії насильству щодо жінок-військовослужбовиць;

– провести емпіричне дослідження проявів і масштабів гендерно зумовленого насильства в армійському середовищі;

– розробити рекомендації та дорожню карту дій для фахівців соціальної роботи у ЗСУ.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у комплексному підході до соціальної роботи з попередження гендерно зумовленого насильства у військовому контексті; в актуалізації та конкретизації практичних алгоритмів соціального супроводу жінок-військовослужбовиць; у розробці рекомендацій для впровадження ефективних соціальних механізмів у системі ЗСУ.

Гіпотеза дослідження полягає у припущенні, що ефективна система соціальної роботи у ЗСУ, яка включає адаптовані методики, міждисциплінарний підхід і патерн розпізнавання ризиків, може істотно зменшити кількість випадків гендерно зумовленого насильства, покращити рівень службової безпеки та сприяти створенню рівноправного інституційного середовища.

Структура роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку літератури та додатків.

РОЗДІЛ 1
МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

1.1. Наукова рефлексія проблеми гендерно-зумовленого насильства в військових структурах

Наукова рефлексія проблеми гендерно зумовленого насильства у військових структурах формується як міждисциплінарний простір, у якому зіштовхуються соціологія, правознавство, психологія, військова педагогіка та культурологія. Військове середовище за своєю природою характеризується ієрархічною жорсткістю, дисциплінарною підпорядкованістю та високим рівнем стресових впливів. У цих умовах нерівність між статями проявляється значно різкіше, ніж у цивільному просторі. Гендерно зумовлене насильство в армії є не лише соціальною чи правовою проблемою, але й своєрідним індикатором якості внутрішніх інституційних процесів, що визначають спроможність війська інтегрувати сучасні стандарти прав людини.

Дослідження останніх років показують, що обговорення цього питання в наукових колах розширюється від суто правової кваліфікації актів насильства до глибинного аналізу культурних стереотипів, що закріплюють образ армії як «чоловічого» простору, де жінка часто стикається із стигматизацією, дискримінаційними практиками та непрямим тиском. У сучасних наукових працях багато авторів акцент робиться на медико соціальних наслідках сексуальних злочинів у конфліктних регіонах, які змінюють не лише життєвий сценарій жертви, а й впливають на морально психологічний стан військових колективів. У роботах Н.В. Вавілової та С. Вихора [4; 7] простежується інституційний вимір — політика інтеграції жінок у збройні сили розглядається як умова модернізації оборонної системи. І.В. Берднік [3] пропонує аналітичний підхід до правових труднощів кваліфікації сексуальних злочинів у

міжнародному конфлікті, наголошуючи на відмінності між насильством побутового характеру та системними воєнними злочинами. Така різноплановість у літературі свідчить про поступовий перехід від вузького розуміння проблеми як приватної трагедії до концептуалізації її як загрози інституційній безпеці, що потребує не лише кримінально правової реакції, а й трансформації культурних настанов військового середовища, яке все ще продукує стереотип «жінці в армії не місце», як зазначає Л. Василенко [17, с. 6].

У зарубіжних і вітчизняних наукових підходах простежуються відмінності у трактуванні насильства в армії. Якщо європейська школа досліджень фокусується на механізмах запобігання й реабілітації, то українська наука більше звертає увагу на соціокультурні витоки дискримінації та нормативно-правові лакуни. У працях В. Арнаутової, В. Лукічова та Т. Нікітюк, створених у межах «Путівника гендерної інтеграції у Збройних Силах України», підкреслюється необхідність зміни освітніх програм та військових статутів задля запобігання ситуаціям прихованої дискримінації. Водночас О.М. Григорович у своїй праці наголошує, що профілактика насильства неможлива без виховання ґендерної свідомості з перших етапів служби. Це підтверджує думку про те, що проблема насильства не є лише наслідком індивідуальних девіацій, а тісно пов’язана зі структурними умовами військової організації. У роботах І.О. Грицая та А.В. Гріпаса акцент робиться на ґендерному балансі та необхідності участі жінок у процесах прийняття рішень, включно з миротворчими місіями. У цих підходах простежується поступове розширення уявлень: від аналізу травматичних наслідків до формування нової парадигми військової культури, де насильство втрачає будь яку легітимність, а рівність стає інституційною нормою. Такий методологічний зріз дозволяє вбачати у проблемі не лише внутрішню кризу, але й потенціал для реформування армії. Саме тому в наукових працях кінця другого десятиліття XXI ст. все частіше звучить теза про те, що інтеграція жінок та викорінення насильства - не допоміжні завдання, а елемент оборонної стратегії, пов’язаний із якістю функціонування війська як сучасної європейської інституції.

Узагальнюючи зазначені підходи, можна виокремити кілька траєкторій. Перша пов’язана з правовим підґрунтям і нормативною базою: тут переважають праці, що досліджують відповідальність, кваліфікацію злочинів і механізми правового захисту постраждалих. Серед них особливу увагу привертають статті І.В. Берднік і публікації в аналітично порівняльних виданнях, які окреслюють прогалини у міжнародному праві щодо захисту військовослужбовиць. Друга траєкторія – соціально-психологічна. Вона охоплює праці І.М. Бабенко, О.П. Головко, де акцент зроблено на довготривалих наслідках насильства для фізичного та психічного здоров’я, що у свою чергу впливає на боєздатність армії. Третя траєкторія має культурологічний вимір і зосереджується на трансформації стереотипів. Тут дослідження Л. Василенко, Т. Вєлковської та інших авторів демонструють, що інтеграція жінок у військові структури є процесом, який змінює не лише статево вікову динаміку колективів, а й їхню ідентичність. У наукових публікаціях наголошується, що культурний спротив жінкам у війську не лише породжує насильницькі практики, а й знижує інституційний потенціал армії до адаптації в умовах сучасної війни. Четверта траєкторія торкається освітньо-виховного виміру: праці О.М. Григоровича та аналітичні матеріали «Глосарія гендерних понять» доводять, що формування гендерної культури у військових є не менш важливим, ніж бойова підготовка. Без зміни системи підготовки кадрів неможливо подолати ті структурні умови, які відтворюють дискримінацію та толерують насильство. П’ята траєкторія – управлінсько-політична. Її представляють дослідження Н.В. Вавілової та О. Дрозда, де йдеться про реалізацію гендерної політики у сфері оборони, розробку програм забезпечення рівності та залучення жінок до керівних посад. Усі ці траєкторії створюють багатовимірну картину, де проблема гендерно зумовленого насильства в армії перестає бути маргінальною темою і виходить на рівень системного фактору, що визначає якість функціонування військових інституцій.

Таким чином, історіографія питання демонструє складність і багатошаровість феномену. Його аналіз у науковій літературі відбувається на перетині права, медицини, соціології та культурології, що підтверджує

інтердисциплінарний характер проблеми. В українських дослідженнях ця проблематика набуває особливої актуалізації у зв’язку з війною та необхідністю трансформації армії за стандартами НАТО. Поступова зміна підходів від спорадичного аналізу окремих випадків до формування системних моделей інтеграції та запобігання свідчить про наукове осмислення армії як соціального інституту, здатного або відтворювати насильство, або стати простором рівності. У цьому контексті роботи В. Арнаутової, В. Лукічова, Т. Нікітюк особливо вагомі, адже вони пропонують не лише діагностику проблеми, але й комплекс практичних інструментів інтеграції, орієнтованих на реалії українського війська. Рефлексія вчених дедалі більше зміщується в бік пошуку шляхів зміни самої культури військової служби, де насильство трактується як системна вада організації, що має бути усунена через виховання, освітні програми, правові механізми й політичні стратегії. Така наукова перспектива дозволяє окреслити гендерну інтеграцію не як другорядний компонент, а як передумову формування сучасного боєздатного війська, спроможного відповідати викликам сучасних конфліктів.

Феномен гендерно зумовленого насильства у військових структурах має складний соціально-психологічний ґрунт, що обумовлений поєднанням культурних архетипів, інституційної дисципліни та стресогенних факторів бойової діяльності. Військова організація традиційно функціонує на засадах жорсткої ієрархії та системи підпорядкування, де індивідуальна свобода часто поступається колективним вимогам. У таких умовах нерівність статей легко кристалізується у вигляді упереджень, що формують підґрунтя для насильницьких практик. Одним із головних психологічних чинників постає феномен так званої «маскулінної культури армії», що підтримує стереотипи домінування чоловіків і знецінення жіночого досвіду. З позицій соціальної психології можна стверджувати, що ці стереотипи закріплюються через механізми групової конформності та ефекту «внутрішньої лояльності», де відхилення від домінуючих норм тлумачиться як загроза для колективної єдності. Для військовослужбовиць така атмосфера створює подвійний тиск: з

одного боку вони мають відповідати стандартам професійної придатності, а з іншого - протистояти прихованим практикам дискримінації. У разі ж, коли жінка намагається відстояти власну позицію, вона нерідко стає об'єктом психологічних або фізичних переслідувань, що трактуються як спосіб «повернути її» у рамки нав'язаних уявлень. Особливу складність становить той факт, що насильство у військових структурах рідко розглядається виключно як індивідуальний злочин: воно часто відтворюється на рівні субкультурних практик, що забезпечують ілюзію згуртованості підрозділу. Коли у групі домінує гіпертрофована модель мужності, що підкреслює агресивність і владність, то саме насильство стає інструментом символічного підтвердження статусу. У цьому виявляється взаємозв'язок між мікропсихологією міжособистісних стосунків і макропсихологією інституційної культури армії, де жінка змушена шукати способи адаптації через прийняття нав'язаних ролей або через протидію, що веде до травматичних наслідків. Відтак соціально-психологічний аналіз проблеми відкриває глибинні механізми, що зумовлюють її відтворення навіть за наявності формальних механізмів правового захисту.

Не менш вагомим чинником є специфіка військової праці, яка супроводжується постійним контактом із небезпекою, високим рівнем стресу й психологічного виснаження. Теорія фрустрації агресії пояснює, що в умовах хронічного напруження індивіди схильні до перенесення агресії на тих, кого вважають менш захищеними або більш уразливими. Жінки у військових структурах часто сприймаються як саме така група, адже стереотипна модель підкреслює їхню фізичну слабкість і «невідповідність» бойовим завданням. Це породжує ситуацію, коли агресія, зумовлена бойовим стресом, може реалізовуватися у формах психологічного чи фізичного насильства щодо колег жінок. Психоаналітичні інтерпретації звертають увагу на проекцію внутрішніх конфліктів військових чоловіків на жіноче середовище: невпевненість у власній професійній компетентності компенсується демонстрацією домінування над жінками. У той самий час соціальна теорія навчання акцентує на тому, що насильницькі моделі поведінки закріплюються через наслідування та

спостереження: якщо в колективі толерується сексистський гумор, жарти чи демонстративне приниження, то ці дії швидко нормалізуються і сприймаються як звична частина культури. Таким чином, соціально психологічні умови створюють цілий комплекс факторів, які не лише уможливлюють виникнення насильства, а й підтримують його тривалість. Особливо небезпечною є так звана «спіраль мовчання», коли жертви не наважуються повідомляти про інциденти через страх стигматизації чи кар'єрних втрат, що лише підсилює відчуття безкарності серед кривдників. У підсумку виникає замкнене коло: інституційна толерантність до насильства підживлює нові його прояви, тоді як психологічний клімат у підрозділі стає все більш напруженим і травматичним для всіх учасників [20].

Проблема прояву гендерно зумовленого насильства у військових формуваннях також тісно пов'язана з процесами соціалізації, які формують уявлення про «нормальність» чи «ненормальність» тих чи інших практик. Соціальна психологія групової динаміки показує, що індивід, інтегруючись у військовий колектив, прагне насамперед відповідати його нормам і очікуванням. Якщо ці норми включають толерантність до сексистських висловлювань або навіть прихованих форм насильства, новачки швидко засвоюють їх як спосіб підтримання групової єдності. Саме в цьому криється загроза інституційного відтворення насильства, адже нові покоління військових засвоюють ті самі моделі, що існували раніше. Водночас дослідження показують, що жінки, які проходять військову службу, часто виявляються перед вибором: асимілюватися в домінуючу культуру, приймаючи навіть дискримінаційні практики як «норму», або чинити спротив, ризикуючи ізоляцією. Обидва сценарії мають серйозні психологічні наслідки, адже перший призводить до внутрішнього конфлікту та втрати самоповаги, тоді як другий - до тривалого стресу та соціальної маргіналізації всередині колективу. У цьому аспекті надзвичайно показовими є праці, що аналізують роль військових навчальних закладів як первинного середовища соціалізації. Якщо курсанти стикаються з толеруванням сексизму вже на етапі підготовки, то їхня подальша служба майже неминуче

супроводжуватиметься відтворенням подібних практик. Це підводить до висновку, що гендерно зумовлене насильство у військових структурах є не лише проявом індивідуальних девіацій, але й результатом системного соціалізаційного процесу, який потребує цілеспрямованого реформування. Тільки змінивши уявлення про «норму» на рівні базових освітніх і виховних програм, можна зруйнувати підґрунтя, що підтримує відтворення насильницьких моделей поведінки.

Насильство у військових структурах не можна трактувати як суто індивідуальний девіантний акт чи випадкову поведінкову аномалію, воно розгортається у полі організаційної культури армії, яка історично формувалася на підґрунті патріархальних уявлень про владу, силу та дисципліну. Якщо у цивільних інституціях процес демократизації поступово змінює моделі взаємодії, то армія як специфічна організація довгий час залишалася ізольованою від суспільних трансформацій. Її культура базується на жорсткій вертикалі командування, підпорядкуванні та колективній ідентичності, де будь яка відмінність сприймається як загроза єдності. У цьому сенсі жінки, які з’являються у структурі, що традиційно вважалася «чоловічою», неминуче стикаються з недовірою, скепсисом і нерідко ворожістю. Така організаційна культура створює середовище, де дискримінаційні установки не лише відтворюються, а й легітимізуються через інституційні норми. Статутні документи, внутрішні накази чи правила служби, навіть не будучи відверто сексистськими, часто залишають простір для інтерпретації, який дозволяє командирам ігнорувати факти насильства або розглядати їх як «побутові непорозуміння». У результаті формується система, де насильство стає невидимим для офіційних структур, але надзвичайно відчутним для тих, хто його зазнає. Саме ця невидимість і є найбільшим викликом, адже вона дозволяє проблемі відтворюватися десятиліттями, трансформуючись у глибинний елемент військової буденності [17].

Коли насильство набуває системного характеру, воно інтегрується в організаційну культуру як механізм підтримки статусу кво. Поняття

«організаційна культура» охоплює цінності, норми, ритуали та символи, що визначають поведінку індивідів у колективі. У випадку армії це не лише формальні статути, але й неформальні практики, що часто мають навіть більший вплив на повсякденне життя військових. Тут вирішальну роль відіграє концепт «гіпермаскулінності», що закріплює ідеал воїна як агресивного, витривалого, нечутливого до болю та слабкості. У такій системі жіноча присутність сприймається як відхилення, що потребує «корекції», і саме насильство стає інструментом цієї корекції. Це може проявлятися як у формі відвертих принижень чи сексуальних домагань, так і в прихованих механізмах - від недопущення до престижних посад до поширення стереотипів, що жінка є «тягарем» для підрозділу. Усе це створює атмосферу, де дискримінація стає нормою, а будь яка спроба її оскаржити розглядається як посягання на колективну згуртованість. Таким чином, насильство у військових структурах не лише толерується, але й функціонує як елемент внутрішньої політики підтримання порядку.

Цей феномен можна пояснити через теорію системного насильства, яка наголошує на тому, що інституція сама створює умови для відтворення дискримінації. У війську це виявляється у тому, що ієрархічні структури унеможливлюють рівноправний діалог між тими, хто має владу, і тими, хто є підлеглим. Коли жінка повідомляє про випадок насильства, вона часто стикається з подвійною пасткою: з одного боку – із формальною бюрократією, що вимагає доказів і свідчень, а з іншого – із неформальним тиском колег, які вважають її дії «зрадою». Це призводить до того, що насильство не лише не карається, але й набуває прихованого заохочення, оскільки слугує сигналом підтримання «правильних» норм поведінки [35]. У цьому контексті дискримінація виконує функцію маркера приналежності: ті, хто бере участь у приниженні жінок, підтверджують свою лояльність до групи, тоді як ті, хто відмовляється, ризикують опинитися на маргінесах колективу. Власне, тому соціальні психологи наголошують, що системне насильство у військових структурах має більше спільного з ритуалом і символікою, ніж із індивідуальною

девіацією. Воно виконує роль цементуючого елементу, що зберігає стабільність організації, навіть якщо ціною стає травматизація окремих її учасників [36].

Особливої уваги заслуговує взаємозв'язок між організаційною культурою армії та формами дискримінації у сфері кар'єрного зростання. Жінки, які прагнуть просуватися службовими щаблями, нерідко стикаються з невидимими бар'єрами, що у науковій літературі отримали назву «скляної стелі». У військовому середовищі ця «стеля» набуває особливої жорсткості, адже офіційні документи можуть декларувати рівні можливості, але неформальна культура підрозділів виносить власні вироки. Жінок рідко призначають на командні посади, сумніваючись у їхній здатності керувати чоловічими колективами, а будь які їхні помилки перебільшуються й трактуються як підтвердження «непридатності». У такій атмосфері дискримінація стає не випадковістю, а системним фільтром, що знижує ймовірність професійної реалізації жінок. У свою чергу, ця нерівність підтримує насильницькі практики: ті, хто позбавлений можливості досягти високого статусу легальними шляхами, стають більш уразливими до зловживань. Таким чином, організаційна культура армії водночас формує і простір дискримінації, і механізм, який робить насильство функціонально доцільним для підтримки ієрархії.

Системність насильства у військових структурах також проявляється у специфічних формах колективної відповідальності. У багатьох випадках підрозділи намагаються приховати факти насильства, аби уникнути зовнішнього контролю чи дисциплінарних заходів. Це явище відоме як «корпоративна солідарність», коли захист репутації колективу стає важливішим за права окремої особи. Внаслідок цього дискримінаційні практики не лише не засуджуються, а й маскуються, що підвищує відчуття безкарності серед кривдників. У свою чергу, жертви залишаються сам на сам із травмою, усвідомлюючи, що їхні скарги не призведуть до змін. Це створює атмосферу психологічної ізоляції, яка лише поглиблює травматичні наслідки й підвищує ризик повторних випадків насильства. Отже, системність проблеми полягає у

тому, що сама організаційна культура армії стає механізмом відтворення дискримінації та насильства, перетворюючи їх на частину щоденної практики.

1.2. Головні поняття дослідження: «соціальна робота у війську», «гендерно-зумовлене насильство», «жінка-військовослужбовець», «попередження гендерно-зумовленого насильства»

Соціальна робота у військовому середовищі являє собою специфічний різновид професійної діяльності, який формується на перетині соціології, психології, педагогіки та військової науки. Її завдання полягають не лише у підтримці військовослужбовців у кризових ситуаціях, але й у створенні системи профілактики, спрямованої на збереження психічного здоров'я, формування здорового клімату в колективі та попередження конфліктних явищ. На відміну від соціальної роботи у цивільних інституціях, у військових структурах вона стикається з подвійним викликом: необхідністю одночасно підтримувати бойову готовність і гарантувати дотримання соціальних стандартів, що забезпечують права та гідність особового складу [1].

В цьому контексті соціальний працівник виступає посередником між індивідуальними потребами військовослужбовця і жорсткими вимогами армійської дисципліни. Він має враховувати, що підлеглі перебувають у стані підвищеного стресу, часто ізольовані від родинних та цивільних контактів, а отже, їхня вразливість значно зростає. Завданням соціальної роботи стає розпізнавання ранніх сигналів психологічного виснаження, підтримка жінок, які стикаються з дискримінаційними практиками, організація програм з підвищення гендерної обізнаності та створення умов для безпечного звернення у випадках насильства. Функції такої діяльності охоплюють консультування, кризове втручання, медіацію у міжособистісних конфліктах, навчально просвітницьку діяльність і координацію з іншими інституціями - від медичних служб до командного складу. Форми підтримки включають індивідуальні бесіди, групові тренінги, інформаційні кампанії, а також створення мережі довіри, де

військовослужбовиці можуть без ризику повідомляти про порушення своїх прав. Таким чином, соціальна робота у військовому середовищі виконує функцію своєрідного стабілізатора, що зменшує напруження в колективі та сприяє інтеграції європейських цінностей прав людини у військову практику.

Поняття «гендерно зумовлене насильство» має чітко окреслений науковий і правовий зміст, який відрізняє його від суміжних термінів. Якщо термін «домашнє насильство» використовується переважно для опису ситуацій у приватному просторі сім'ї, то гендерно зумовлене насильство охоплює всі форми дискримінаційних дій, що спрямовані проти особи саме через її стать або соціально конструйовану роль. У військових структурах воно може проявлятися у вигляді психологічного тиску, сексуальних домагань, фізичного примусу, приниження, обмеження доступу до ресурсів чи кар'єрних можливостей. Його сутність полягає у тому, що насильство не є випадковим актом, а має системну природу, яка коріниться у патріархальних уявленнях про владу й підпорядкування. Цей вид насильства відрізняється від звичайних конфліктів тим, що він має чітку соціальну спрямованість: жертвою стає людина саме тому, що вона належить до певної статі або відмовляється приймати нав'язані ґендерні ролі. Таке розуміння дозволяє відмежувати його від загальних форм агресії чи девіантної поведінки. На відміну від «сексуального насильства», яке акцентує на фізичному контакті чи примусі, гендерно зумовлене насильство охоплює ширший спектр проявів, включно з вербальними образами, адміністративними обмеженнями чи соціальною ізоляцією. Для військових структур ця категорія є особливо значущою, оскільки вона виявляє глибинний зв'язок між культурою інституції та правами людини. Якщо армія ігнорує існування таких практик, вона фактично закріплює їх як норму, що знижує довіру до інституції і підриває морально психологічний стан особового складу. Саме тому сучасні дослідження наполягають на необхідності чіткого визначення цього поняття у внутрішніх нормативних документах Збройних Сил та його розмежування з іншими правовими категоріями [12].

Соціальна робота у військовому середовищі в аспекті запобігання гендерно зумовленому насильству має опиратися на інтеграцію наукових концепцій і практичних методик. Одним із важливих напрямів є створення системи раннього виявлення ознак дискримінаційних практик. Це передбачає застосування соціологічних опитувань, психологічних тестів, а також індивідуальних консультацій, що дозволяють виявити ризиковані ситуації ще до того, як вони переростуть у відкриті конфлікти. Особливу увагу слід приділяти молодим військовослужбовицям, які щойно вступили на службу і найчастіше стикаються з випробуванням на «лояльність» до домінуючої культури. Соціальний працівник має забезпечити умови, де ці випробування не призводять до травмування особистості. Крім того, актуальними є освітні програми, що пояснюють сутність гендерної рівності, руйнують стереотипи про «чоловічу» і «жіночу» професійність і формують у військовому колективі культуру взаємної поваги. У практичному вимірі це означає впровадження тренінгів для командирів, які навчають розпізнавати прояви насильства і адекватно реагувати на них, не допускаючи їхнього замовчування. Також важливими є програми психологічної підтримки, що спрямовані на подолання посттравматичних наслідків для жінок, які стали жертвами агресії. У цьому аспекті соціальна робота набуває функції не лише допоміжного інструмента, але й індикатора інституційної зрілості армії: чим більш розвинені програми підтримки, тим вище довіра до військової організації з боку суспільства та міжнародних партнерів.

Жінка-військовослужбовець як суб’єкт наукового аналізу потребує окремого концептуального осмислення, адже її соціальний і професійний статус формується під впливом численних суперечливих факторів. З одного боку, вона виступає повноправним учасником військового колективу, виконує бойові завдання, проходить службу на рівних із чоловіками умовах, але з іншого - стикається з подвійним тягарем очікувань: бути водночас «ідеальним військовим» та «відповідати» соціально сконструйованим уявленням про жіночність. Це породжує ситуацію постійного внутрішнього конфлікту, коли професійна компетентність жінки часто піддається сумнівам через стереотипи, а

будь які її досягнення сприймаються як виняток, а не як закономірність. У військовій ієрархії це виявляється у тому, що жінка мусить докладати значно більше зусиль для доведення своєї професійної спроможності. Водночас вона залишається вразливішою до проявів дискримінації, психологічного чи фізичного тиску, які пояснюються не індивідуальними характеристиками, а саме гендерною належністю. Соціальний статус жінки-військовослужбовиці також ускладнений тим, що вона одночасно включена у військовий і цивільний соціуми. У межах армії вона часто змушена «доводити» право на рівність, тоді як поза службою стикається з очікуванням повернення до традиційних ролей. Така подвійність формує специфічну ідентичність, у якій постійно відбувається боротьба між прагненням до професійного самоствердження та необхідністю протидіяти суспільним і культурним бар'єрам. Наукова рефлексія цього статусу дозволяє зрозуміти, що жінка у військових структурах є не лише виконавцем службових завдань, але й символом трансформації інституції, яка має адаптуватися до сучасних стандартів гендерної рівності [14, с. 12].

Питання попередження насильства у військовому середовищі має принципове значення, адже воно виходить далеко за межі індивідуального захисту й стосується зміни самої організаційної культури. Попередження не можна зводити лише до покарання за вже здійснені дії: воно має включати систему превентивних заходів, спрямованих на усунення причин і умов, що породжують агресію. Військова соціальна робота у цьому аспекті виступає носієм профілактичної функції, яка охоплює декілька взаємопов'язаних рівнів. Перший рівень - індивідуальний: він передбачає роботу з конкретними військовослужбовцями, допомогу у подоланні стресу, навчання конструктивним способам вирішення конфліктів, підвищення самооцінки та відчуття власної захищеності. Другий рівень - колективний: він включає формування здорового психологічного клімату в підрозділах, розвиток культури довіри, створення умов, у яких дискримінаційні практики не отримують підтримки. Третій рівень - інституційний: це впровадження у військових структурах нормативних документів і програм, які визначають чіткі алгоритми реагування на випадки

насильства, забезпечують незалежні канали повідомлення та захисту. Важливим аспектом є інтеграція міжнародного досвіду: практика армій країн НАТО доводить, що найефективнішими виявляються системи, де профілактика поєднана з виховними програмами та гендерною освітою, які змінюють ставлення до жінок у військовому середовищі на рівні базових цінностей [22].

Розуміння профілактики як ключового напряму соціальної роботи у військовому середовищі дозволяє побачити, що вона не зводиться до окремих тренінгів чи короткочасних акцій. Йдеться про створення довготривалої системи, де кожен елемент - від навчальних курсів у військових академіях до роботи командирів із підлеглими - спрямований на формування культури нетерпимості до насильства. Це означає, що попередження має носити інтегративний характер, охоплюючи як формальні, так і неформальні практики. У формальному вимірі це закріплення обов'язкових дисциплін із гендерної обізнаності, регулярні перевірки стану психологічного клімату, оцінка командирів не лише за бойові показники, а й за здатність формувати безпечне середовище. У неформальному вимірі - це підтримка ініціатив знизу, створення горизонтальних мереж взаємодії, коли військовослужбовиці можуть отримати підтримку одна від одної, не побоюючись репресій. Принципово важливим є також підхід до командирів як до агентів змін: саме вони задають тон поведінки в підрозділі й визначають, чи будуть дискримінаційні практики толеруватися. Тому попередження насильства неможливе без спеціальних освітніх програм для командного складу, які формують у них навички адекватного реагування, медіації та конструктивного лідерства.

1.3. Принципи та методи дослідження

У дослідженні застосовано принцип системності як засадничий методологічний орієнтир для конструювання дослідницької стратегії. Цей принцип ліг в основу побудови цілісної структури аналізу явища гендерно зумовленого насильства в умовах військової служби. Він зумовив включення до

роботи різнорівневих методів, що дали змогу зафіксувати індивідуальні, групові та організаційні чинники у взаємозв’язку. Системність забезпечила інтеграцію кількісних і якісних підходів, де опитування використовувались для виявлення структурної поширеності проблеми, а глибинні інтерв’ю – для вивчення досвіду жінок на особистісному рівні. Усі обрані методи були скоординовані між собою на основі принципу цілісного охоплення – від первинного збору матеріалу до аналітичного узагальнення даних у межах структурної моделі. Цей підхід дозволив не лише виявляти множинність форм впливу, а й співвідносити їх із типами інституційної взаємодії, що підсилює практичну придатність висновків. Принцип системності також визначив логіку розмежування функцій окремих методів: кількісні інструменти орієнтувались на фіксацію інцидентів і статистичну зміну динаміки, тоді як якісні – на реконструкцію логіки досвіду, механізмів адаптації та формування відповідей на агресивні дії в межах колективу. Узгодження всіх елементів структури дослідження з позиції цього принципу дало змогу уникнути редукціонізму та забезпечити наукову валідність емпіричного матеріалу.

Принцип конфіденційності та етичності був обов’язковою умовою реалізації всіх емпіричних процедур. Він визначив побудову інструментарію та процедуру контакту з респондентками. Усі етапи роботи з персональними даними здійснювались відповідно до стандартів анонімності: респондентки не вказували імен, анкети містили лише умовні ідентифікатори, а доступ до сирих даних було обмежено. Добровільність участі забезпечувалась письмовою згодою, яка містила інформування про мету, обсяг, способи використання інформації та право припинити співпрацю без пояснень.

Метод анкетного опитування було застосовано у 3 розділі для збору кількісної інформації про поширення різних форм гендерно зумовленого насильства серед жінок-військовослужбовиць. Анкету розроблено спеціально під цілі дослідження, з урахуванням потреб адаптації до військового контексту: запитання структурувалися за типами досвіду, місцем служби та ступенем готовності звертатися по допомогу. Збір інформації проводився в онлайн-

форматі із дотриманням повної анонімності, з використанням платформи, що не фіксує IP-адрес. Аналітична обробка даних здійснювалась через програму SPSS із застосуванням описової статистики, коефіцієнтів залежностей та перехресного табулювання. Опитування дало змогу визначити загальні закономірності та окреслити елементи, які потребують подальшого якісного розгляду.

Метод напівструктурованого інтерв'ю було використано для збору глибинних описів особистого досвіду жінок, які стикалися з випадками насильства під час служби. Інтерв'ю проводились індивідуально з дотриманням заздалегідь визначеного сценарію, але з можливістю вільного розширення тем. Питання орієнтувались на реконструкцію переживань, виявлення реакцій на насильство та механізмів подолання. Респондентки самостійно обирали зручний канал спілкування – аудіозв'язок, чат або письмові відповіді. Результати фіксувались із повним кодуванням для наступного контент-аналізу. Застосування цього методу дало змогу уточнити дані опитування, виявити латентні форми тиску, які не завжди усвідомлюються як насильство, а також простежити зміну сприйняття у часі.

Контент-аналіз використовувався для обробки результатів інтерв'ю. Його завданням було виокремити повторювані теми, смислові маркери й логіки інтерпретації подій. Аналіз проводився вручну із застосуванням кодувальної сітки, створеної на основі попередніх теоретичних розробок і результатів анкетування. Виокремлені категорії дозволили сформувати перелік типових ситуацій, визначити найчастіше згадувані реакції командування та особливості соціальної взаємодії у військових підрозділах. Кодування здійснювалося з обов'язковим подвійним перехресним рецензуванням для уникнення упередженості. Метод забезпечив концептуальне насичення якісного блоку та став джерелом для створення емпіричних узагальнень у частині формування сценаріїв реагування на насильство.

Методологічна конструкція дослідження була побудована з урахуванням принципу системного охоплення явища, що передбачає залучення методів, здатних охопити одночасно міжособистісний, груповий і структурний рівні.

Центральну роль у кількісному блоці відіграло соціологічне опитування, яке проводилось серед особового складу з метою збору репрезентативних даних про поширення і форми гендерно зумовленого насильства. Анкета була структурована за блоками: тип служби, тривалість перебування в армії, вік, наявність досвіду насильства, тип реакції, звернення по допомогу. Кількість респонденток дозволила здійснити стратифікований аналіз із виокремленням змінних, що впливають на ризик потрапляння в ситуацію насильства. Паралельно з цим застосовувався блок якісних методів, основним серед яких стало глибинне інтерв'ювання. Кожне інтерв'ю проводилося за наперед визначеним напівструктурованим сценарієм, який давав змогу виявити механізми сприйняття, самозахисту, мовчання чи звернення до командування. Такі інтерв'ю дозволили реконструювати наративи переживання, а також зафіксувати символічне значення, яке респондентки приписували тим чи іншим формам взаємодії в межах військового середовища. Як допоміжна форма застосовувався метод біографічного нарису: учасниці за власним бажанням подавали письмові історії, що доповнювали структуровану інформацію новими семантичними вимірами.

Контент-аналіз використовувався як інструмент обробки якісного матеріалу. Аналіз проводився вручну, за категоріальною сіткою, сформованою на основі попередніх досліджень та емпіричних спостережень. Було використано подвійне кодування для забезпечення об'єктивності, із залученням зовнішнього рецензента. Завдяки контент-аналізу вдалося розподілити наративи за типом ситуації, виявити маркери мовного опису, реакцій, стратегії замовчування та поведінкові моделі. Спостереження також стало частиною методичного комплексу: під час збору даних фіксувалися не лише вербальні відповіді, але й невербальні сигнали, структура мовлення, довжина пауз, що давало змогу точніше розуміти контекст і реактивність респонденток.

Питання захисту даних мало автономний методичний статус. Уся інформація, отримана під час дослідження, проходила процес шифрування: прізвища не фіксувались, а всі особисті дані були замінені на коди, які не містили

внутрішньої логіки відтворення. У разі використання прямих цитат для аналізу застосовувались замінники імен, а потенційно ідентифікаційні фрагменти були редаговані без зміни смислу. Уся переписка, протоколи та інтерв'ю зберігались у зашифрованому вигляді, із доступом лише для уповноваженого дослідника.

Окремий методологічний блок становила тріангуляція – перехресна перевірка отриманих результатів різними методами. Дані анкетування звірялись із результатами інтерв'ю, інтерв'ю – з біографічними описами, а всі ці типи інформації – з висновками, отриманими у процесі спостереження. Це дозволило виключити перекручення, що могли виникати внаслідок суб'єктивного впливу чи ситуаційного тиску під час дослідження. На основі цієї звірки формувались достовірні блоки висновків, які мають достатній ступінь повторюваності в незалежних джерелах. Усі невідповідності розглядались не як похибки, а як самостійний аналітичний матеріал, що вказував на контекстуальні відмінності або конфлікт інтерпретацій.

У дослідженні гендерно зумовленого насильства у військових структурах було застосовано розширений блок якісних методів, які дозволили зафіксувати глибину індивідуального досвіду, міжособистісні взаємодії й інституційну обумовленість проблеми. Центральне місце серед цих методів посіли глибинні інтерв'ю, що були проведені з респондентками, які мали досвід проходження військової служби. Інтерв'ю організовувались у безпечних умовах: із добровільною участю, правом припинити спілкування в будь-який момент, а також із попереднім письмовим інформуванням про мету й умови дослідження. Для побудови інтерв'ю використовувався напівструктурований сценарій, що дозволяв поєднати логіку дослідницьких запитів із вільною розповіддю респондентки. Цей метод дав змогу отримати інформацію не лише про самі події, пов'язані з насильством, а й про внутрішній досвід жінок, реакції середовища, механізми подолання й взаємодію з офіційними структурами. Дані інтерв'ю фіксувалися у вигляді текстових транскрипцій і не містили жодної ідентифікаційної інформації. Для підвищення валідності окремим блоком були організовані біографічні есе, які учасниці могли подати письмово – у довільній

формі, з акцентом на переломні моменти служби. Такий формат створював умови для самостійного структурування наративу без втручання дослідника.

Доповненням до індивідуальних методів стали фокус-групи. Обговорення організовувались із дотриманням принципів рівноправної участі, у групах по 6–8 учасниць, де були представлені жінки з різним військовим досвідом, включно з ветеранами та діючими військовослужбовицями. Теми дискусії визначались заздалегідь і охоплювали питання сприйняття насильства, реакцій колективу, доступності допомоги, оцінки внутрішньої нормативної бази. Метод фокус-груп дав змогу простежити, які колективні інтерпретації побутують серед жінок, як формуються моделі солідарності або замовчування, які елементи внутрішньої культури підрозділів підтримують або гальмують відкриту комунікацію щодо насильства. Дані дискусій фіксувались у вигляді аудіозаписів, а згодом транскрибувались із анонімізацією висловлювань. Ще одним напрямом стала робота з документальними джерелами. Метод аналізу документів було застосовано до внутрішніх нормативів, інструкцій, наказів, довідок з місць служби та матеріалів службових розслідувань, наданих респондентками або отриманих через відкриті канали. Це дозволило реконструювати офіційні підходи до фіксації, розгляду й реагування на випадки насильства. Аналіз здійснювався за критеріями: наявність визначень, процедурна чіткість, відповідальність, механізми апеляції, доступ до психологічної допомоги. Виявлені елементи групувались за логікою формальної наявності та фактичної реалізації, що дозволило оцінити глибину регулятивного покриття теми в межах військових структур.

Для обробки зібраного якісного матеріалу застосовано техніку ручного контент-аналізу. Кодування здійснювалось на основі попередньо визначених тематичних осей, які охоплювали типові ситуації насильства, поведінкові стратегії, ставлення командування, особисту інтерпретацію досвіду та рівень доступу до допомоги. Усі транскрипти інтерв’ю, біографічні нариси й протоколи фокус-груп кодувались незалежно двома дослідниками, після чого здійснювався перехресний аналіз для узгодження кодів. Це дозволило уникнути суб’єктивної

інтерпретації й підвищити надійність результатів. На основі кодів будувались категоріальні сітки, що дали змогу структурувати матеріал і виявити повторювані патерни.

У поєднанні з якісними методами застосовувалися кількісні інструменти, які дали змогу масштабно охопити проблематику на рівні військових частин. Анкетування було проведено у форматі онлайн-опитування, що забезпечило анонімність і доступність для респонденток, які перебувають у різних регіонах або умовах служби. Анкета включала блоки, пов’язані з типом підрозділу, стажем, віком, досвідом зіткнення з насильством, готовністю повідомляти про інциденти та рівнем довіри до інституцій. Особлива увага приділялась формулюванню запитань: вони були перевірені на предмет нейтральності, уникнення навідних формулювань і збереження емоційної безпеки. Усі відповіді збирались через платформу, яка не зберігає особистих даних. Після завершення опитування інформація була експортована у табличний формат для статистичного аналізу. Для обробки кількісних даних використовувалися методи описової статистики: частотний аналіз, перехресне табулювання, коефіцієнти асоціації, зокрема коефіцієнт Крамера, а також аналіз варіації залежно від соціально-демографічних параметрів. У програмному середовищі SPSS здійснювався розрахунок динаміки змін показників за окремими категоріями: родом військ, віковими групами, типами ситуацій. Це дозволило сформувати узагальнені профілі поширеності насильства, розподілити його за територіями, видами служби, рівнями ризику та наявністю доступу до допомоги.

Система методів у дослідженні доповнювалась обов’язковими техніками перевірки достовірності через тріангуляцію: результати анкетування звірялись із даними інтерв’ю, спостереження – з фокус-групами, документальний аналіз – з оцінками респонденток. Такий підхід забезпечив багатовимірність і збалансованість картини. Усі методи були повністю синхронізовані з етичними протоколами, а кожен етап проходив попереднє погодження з фахівцями з конфіденційності. Завдяки такій побудові дослідницької системи вдалося уникнути редукціонізму й отримати матеріал, який може слугувати не лише

джерелом наукових узагальнень, але й основою для розробки реальних практичних рішень.

Поєднання якісних та кількісних методів у дослідженні забезпечує багатогранність і достовірність отриманих результатів. Якісні методи дозволяють відчути унікальність кожної історії, розкрити ті виміри досвіду, які залишаються прихованими у статистичних таблицях, а кількісні створюють масштабну картину, здатну довести, що індивідуальні історії є не поодинокими випадками, а частиною ширшої закономірності. У науковій практиці це поєднання відоме як методологічна тріангуляція, яка підвищує валідність результатів. Вона дозволяє зіставити дані різних рівнів: коли індивідуальні свідчення респонденток підтверджуються статистикою, а статистика, у свою чергу, пояснюється глибинними наративами. Такий підхід особливо ефективний у сфері досліджень насильства, де сама тема є табуйованою, а отже, існує високий ризик спотворення або приховування інформації. Використання інтерв'ю й фокус груп забезпечує розуміння того, як жінки інтерпретують власний досвід, які стратегії подолання вони використовують, а кількісні методи демонструють, наскільки цей досвід є поширеним і які тенденції його визначають. У поєднанні це дає змогу не лише описати проблему, але й сформувати практичні рекомендації для соціальної роботи, визначити пріоритетні напрями втручання, розробити програми підтримки, які відповідають як на рівні індивідуальних потреб, так і на рівні інституційних реформ.

Висновки до розділу 1

У межах першого розділу було здійснено міждисциплінарну рефлексію проблеми гендерно зумовленого насильства у військових структурах, що постає як наслідок культурних стереотипів і структурної нерівності, характерної для ієрархізованого середовища армії. У працях українських і зарубіжних авторів виявлено, що це явище охоплює не лише індивідуальні девіації, а має системну природу, пов'язану з патріархальними моделями влади й підпорядкування. Концепт соціальної роботи у військовому контексті визначено як діяльність на

межі підтримки, профілактики та правозахисту, що вимагає одночасного врахування бойової готовності та гарантування гідності особового складу. Поняття «гендерно зумовлене насильство» окреслене як дії, спрямовані проти особи через її стать або відмову приймати нав’язані ролі. Методологічно дослідження ґрунтується на принципі системності, який передбачив поєднання анкетування, глибинних інтерв’ю й контент-аналізу. Всі етапи збору даних проведено відповідно до етичних стандартів анонімності, добровільності та психологічної безпеки. Така конструкція дозволила не лише виявити типові сценарії дискримінації, а й зібрати матеріал для подальшої розробки ефективних соціальних інтервенцій у військових колективах.

РОЗДІЛ 2
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1. Особливості гендерно-зумовленого насилля в умовах військової служби в Україні та закордоном

У структурі військових організацій, які історично базуються на патріархальному принципі вертикальної субординації та культі фізичної сили, питання гендерно-зумовленого насилля набуває особливої напруги. Формування толерантності до дискримінаційних проявів у таких середовищах має давнє культурне коріння, яке закладається ще на рівні базових соціалізаційних механізмів. Жінки, що долучаються до армійських структур, апріорі вступають у контакт із середовищем, яке функціонує за нормами гіпермаскулінності, де поведінкові стереотипи будуються навколо домінування, пригнічення емоційної вразливості, фізичної витривалості та відчуженості від усього «іншого». У цьому дискурсі жінка автоматично класифікується як «інакша», така, що не відповідає системному стандарту, а тому стає об’єктом контролю, сумнівів, а в ряді випадків – мішенню для агресивного регулювання через різні форми психологічного, сексуального чи фізичного тиску. Самі механізми легітимації такого ставлення формуються через наративи про «природну слабкість», «непрофесійність», а також постійне підсилення образу «справжнього воїна» як неодмінно чоловіка [30, с. 9].

Особливо це посилюється в умовах бойових дій, де виживання ставиться на перший план, а відступ від традиційних уявлень сприймається як загроза колективній ефективності. Таким чином, середовище військової служби не просто толерує порушення, а інституціоналізує їх через мовчазну норму, яка перекладає відповідальність за дискримінаційні дії на самих жінок. У результаті формується подвійна петля дискредитації – жінку одночасно розцінюють як

зайву в бойовій структурі й звинувачують у «провокуванні» ситуацій насилля, що повністю викривлює логіку причинно-наслідкових зв’язків і унеможливлює системне реагування.

У випадку Збройних Сил України специфіка ускладнюється декількома додатковими чинниками, серед яких варто виокремити історичну відсутність феміністичного дискурсу в структурі військового управління, пострадянське наслідування авторитарних управлінських практик, а також культурну гомогенність серед командирського складу. Ставлення до жінок у ЗСУ довгий час визначалось як утилітарне: жінка як ресурс, як допоміжна одиниця, здатна підтримувати тил чи логістичні процеси, але не як повноправна учасниця бойових завдань. Навіть з формальним розширенням доступу до бойових посад з 2018 року механізм включення жінок до реального командного процесу залишився маргіналізованим. Соціальні ролі не були переглянуті, а отже, жінка-військовослужбовиця залишилась «чужою» у системі, що не створена для її інтеграції. Це створює парадоксальний ефект – іззовні законодавча база сигналізує про гендерну рівність, тоді як на практиці інституційна культура чинить опір її реалізації. Більш того, в умовах війни зростає напруженість у підрозділах, стираються межі між професійною взаємодією та особистими кордонами, що сприяє поширенню насильства не як випадкового явища, а як системної реакції на стресові фактори. Усе це поглиблюється низьким рівнем правової обізнаності, відсутністю механізмів незалежного захисту й наслідковою тенденцією до замовчування, що призводить до вторинної віктимізації жертв навіть у випадку офіційного звернення [47, с. 17].

Порівнюючи ситуацію в Україні із практиками, які спостерігаються в арміях країн із тривалою історією впровадження політик гендерної рівності, зокрема у Збройних силах Канади, Норвегії, США чи Швеції, відчувається разюча відмінність не лише у структурних підходах, але й у глибокій трансформації нормативної культури. У цих країнах гендерно-зумовлене насилля розглядається не як індивідуальний девіантний випадок, а як симптом інституційного дефіциту, що вимагає комплексного реформування.

Здійснюються систематичні інтервенції – від обов'язкових тренінгів із запобігання сексуальним домаганням, до впровадження гендерної експертизи під час планування військових операцій. У цих моделях пріоритет віддається не реактивним заходам, а превентивній моделі: активному формуванню безпечного середовища, підтримці жертв, захисту викривачів, а також неупередженому збору статистики щодо насилля. Більш того, структурні рішення: створення незалежних омбудсменських інституцій у межах військових структур, запровадження анонімних каналів скарг, зовнішнього моніторингу, забезпечують ефективність не на рівні декларацій, а на рівні реальної захищеності. Одним із прикладів стала ініціатива канадських Збройних сил Operation HONOUR, яка, попри внутрішню критику, засвідчила зрушення у впровадженні прозорих політик реагування та покарання порушників незалежно від їхнього рангу. У протилежність цьому, в українській системі реагування на випадки насилля досі переважає елемент замовчування та недовіри, що фактично унеможливлює ескалацію справи до рівня правового врегулювання.

Структурний аналіз виявляє, що в українських умовах переважає неофіційна ієрархія мовчання, яка перетворює випадки гендерно-зумовленого насилля на частину прихованої культури, позбавленої зовнішньої репрезентації. Навіть у випадках, коли інциденти набувають розголосу, реакція керівного складу залишається переважно інституційно нейтральною або ж орієнтованою на мінімізацію наслідків для репутації підрозділу, а не на захист постраждалої. Відсутність внутрішніх механізмів перевірки фактів, залежність слідства від командування, обмежений доступ до зовнішніх правозахисних структур утворює замкнуте коло, в якому жінка не тільки не має ресурсу для захисту, але й наражається на додаткову агресію через спробу винесення проблеми назовні. Додаткову складність становить відсутність спеціалізованих служб психологічної допомоги всередині бойових підрозділів, які могли б фіксувати й обробляти травматичні досвіди. Таким чином, гендерно-зумовлене насилля у військових структурах України не має лише індивідуальної природи – воно вбудоване в конфігурацію системних взаємодій, де нормативна глухота

підсилює повсякденне пригнічення, а механізми захисту залишаються формальними. Ті спроби впровадження гендерної політики, що здійснювались на рівні окремих командувань, залишаються фрагментарними та залежать від особистісної позиції керівництва, а не від уніфікованої доктрини, що закріплена законодавчо й організаційно [36].

Таблиця 2.1

Порівняння підходів до протидії гендерно-зумовленому насильству у військових структурах

Країна / Система	Тип реагування на насильство	Превентивні інструменти	Інституційні механізми	Рівень нормативної культури
Канада	Прозора політика покарання, Operation HONOUR	Тренінги, гендерна експертиза	Омбудсмени, анонімні скарги, зовнішній аудит	Формується середовище недопущення
Норвегія	Системне реагування	Обов'язкова підготовка, підтримка жертв	Канали повідомлень, стандарти звітності	Високий рівень інституційної відкритості
США	Комплексна модель	Захист викривачів, збір статистики	Військова юстиція, незалежний моніторинг	Політика нульової толерантності
Швеція	Стратегія гендерної інтеграції	Превенція, розбудова довіри	Структури гендерного аналізу	Акцент на системному розв'язанні проблеми
Україна	Елемент замовчування	Відсутність сталої практики підтримки	Немає дієвого каналу ескалації	Недовіра, блокування правового механізму
Спільна риса країн НАТО	Систематичність і публічність	Навчання, делікатні інтервенції	Упровадження єдиних стандартів	Усвідомлення інституційної відповідальності

Поглиблене дослідження соціальних практик усередині військових підрозділів дозволяє виявити ще один фундаментальний чинник – гетерономну ідентичність жінки у військовому контексті, тобто таку, що визначається не внутрішніми характеристиками суб'єкта, а реакцією та позиціонуванням з боку чоловічого колективу. У такій системі суб'єктність жінки розмивається, а її

присутність фіксується через зовнішні атрибути: тілесність, сексуалізоване сприйняття, відповідність або відхилення від уявного «стандарту поведінки». Це ускладнюється специфікою спільного проживання, фізичної близькості в умовах казарм, окопів, тривалого перебування у замкненому середовищі, де межа між професійним і приватним розмивається. Сама структура простору несе гендерний код: від уніфікованого одягу до архітектурних рішень, де немає можливості ізолюватися. Усе це сприяє відтворенню ситуацій, у яких жінка стає об'єктом постійного спостереження й оцінювання, а отже, потенційного насилля. Такий стан речей не є унікальним для України, однак у пострадянських арміях він набуває особливої гостроти через брак нормативної культури взаємоповаги. У розвинених країнах подібні просторові ситуації регламентуються до дрібниць: чітке розділення житлових зон, інструктажі з етики взаємодії, доступ до конфіденційної психологічної підтримки. У нашому ж випадку інфраструктурні умови самі продукують ситуації ризику, які не фіксуються жодною системою обліку. Так відбувається постійна акумуляція травматичного досвіду, що не має виходу і трансформується у внутрішнє вигоряння, психосоматичні розлади, або ж у відмову від подальшої служби без пояснення причин [36, с. 6].

В специфіці військової організації спостерігається жорстка вертикальна структура управління, де субординація не просто процедурна умова, а засаднича парадигма функціонування системи. Ієрархічність у цій моделі не лише забезпечує оперативність команд, а й закладає фундамент до формування статусної нерівності, яка поглиблюється при входженні жінок у військове середовище. На відміну від цивільних інституцій, де децентралізація повноважень і горизонтальні форми управління частково компенсують структурні нерівності, армійські підрозділи діють за принципом беззаперечного підпорядкування, що виключає можливість опору без порушення дисциплінарного коду. Саме в такій конструкції закладається підвищений ризик гендерно зумовленого насилля, оскільки вертикаль влади – від сержанта до полковника – оперує не лише повноваженнями, а й простором недоторканності, в якому фіксація порушень стає майже неможливою. Жінки, перебуваючи на

нижчих щаблях ієрархії, змушені пристосовуватись до кодів поведінки, які формуються без урахування їхніх потреб або меж.

Ба більше, сам процес фіксації інциденту вимагає проходження численних ланок доповіді, кожна з яких підпорядкована вищій. У ситуації, коли порушення походить саме від представника вищого рангу, цей процес трансформується у фіктивну процедуру, в якій звернення губиться на одному з етапів або ж повертається як дискредитований матеріал. В умовах бойових дій, де формально навіть юридичні механізми захисту втрачають силу, ця нерівність стає тотальною: жінка не лише позбавлена засобів захисту, а й позначена як небажаний елемент, здатний поставити під загрозу цілісність підрозділу своїми скаргами. Така логіка породжує культуру самозбереження через мовчання, в якій жертва змушена адаптуватися до насилля як до фонової реальності, що не має альтернативного сценарію. У структурі соціальної роботи з попередження насилля саме ця ланка – перетин ієрархічної влади й гендерної вразливості – потребує глибокого аналізу, оскільки без її трансформації будь-які інструменти захисту залишаються симулятивними [44, с. 76].

Дослідження статусної асиметрії у військових структурах, де гендер переплітається з владними відносинами, засвідчує, що навіть формальне існування інституцій контролю, таких як внутрішні служби безпеки чи військові прокуратури, не гарантує ефективного реагування на випадки насилля, якщо ці інституції вбудовані в ту саму ієрархію, яка генерує порушення. У військовому середовищі рівень доступу до каналів скарги прямо пропорційний рангу, що обумовлює ситуацію, в якій жінки, особливо молодші за посадою, перебувають у фактичній інформаційній ізоляції. Вони не лише не мають інструментів для фіксації порушень, а й не обізнані щодо процедур, які теоретично могли б забезпечити захист. Ця інформаційна прогалина доповнюється психологічним фактором: острахом втрати довіри колективу, ризиком маргіналізації або відкритого цькування. Механізм виключення тут працює на рівні негласних санкцій: від позбавлення доступу до навчань, ізоляції під час бойових ротацій до непрямого тиску, що чиниться через перерозподіл обов’язків або

демонстративну недовіру. Особливої інтенсивності ці процеси набувають у структурах, де керівництво відмовляється визнавати факт насильства, перекладаючи відповідальність на жінку як «нестабільну», «емоційно лабільну» або таку, що «не розуміє специфіки служби». Така модель об'єктивно ускладнює впровадження практик соціального захисту, оскільки фахівці, що здійснюють супровід жінок-військовослужбовиць, стикаються з обмеженим доступом до об'єктів втручання, а будь-яка спроба змінити статус-кво сприймається як зазіхання на автономію підрозділу. У результаті, функція соціальної роботи звужується до реактивної, зосередженої на наслідках, але позбавленої важелів впливу на структурні причини. Саме тому в сучасному підході до проблеми важливим стає послідовний перехід до моделі постійної інтеграції фахівця з соціальної роботи у щоденну діяльність військових підрозділів, де його статус не є зовнішнім, а імплементується у внутрішній ланцюг ухвалення рішень [37].

У багатьох іноземних арміях уже впроваджено комплексну політику захисту військовослужбовиць, яка передбачає обов'язкову присутність фахівця з гендерної інтеграції у кожному підрозділі, від батальйону до командування бригади. Такий спеціаліст не лише консультує у випадках конфліктів, а й проводить постійний моніторинг структурних ризиків: аналіз розподілу службових обов'язків, просторової організації побуту, доступу до ресурсів, комунікаційних каналів та психологічної підтримки. У Збройних силах Швеції, зокрема, інструменти соціальної роботи активно поєднуються з елементами військової освіти: усі офіцери проходять обов'язковий курс з розпізнавання ієрархічно замаскованого насилля, а рівень чутливості до гендерних порушень є частиною їхньої службової атестації. Це дозволяє уникнути ситуації, в якій відповідальність за захист покладається виключно на жертву, і натомість формує середовище, де кожен військовослужбовець розуміє свій функціональний обов'язок підтримувати безпечний простір. У протилежність цьому, в українських військових частинах переважає модель «особистої ініціативи», коли вирішення проблеми залежить від готовності конкретного командира до співпраці або його внутрішньої позиції щодо «гендерних питань». Така ситуація

фактично нівелює можливість системного втручання, а соціальна робота стає заручником людського фактору. Це створює замкнуте коло, у якому жінка, що зазнала насильства, стикається не лише з труднощами правового доведення, а й з цілковитою відсутністю інституційної підтримки. Щоб вийти з цього кола, необхідно змінити сам принцип організації військової субординації у напрямку включення соціальних модулів до щоденної адміністративної практики [32, с. 34].

Однією з фундаментальних проблем, яка загострює ризики насильства в армійському середовищі, є фетишизація вертикалі влади як єдиного засобу забезпечення дисципліни. У контексті бойових дій цей підхід підсилюється за рахунок надзвичайних повноважень командування, яке може одноосібно визначати допустимі межі поведінки та регламент порушень. У цьому режимі не існує механізмів для оскарження рішень: не через правовий вакуум, а через переконання, що будь-яке оскарження шкодить колективній єдності та бойовій ефективності. Такий підхід, попри його логіку в екстремальних умовах, створює ідеальне середовище для зловживань, де гендерна нерівність стає не винятком, а латентною нормою. Відмова визнавати насильство як системну проблему має наслідком деформацію колективної етики, коли моральна сліпота щодо дискримінації вважається актом лояльності. У межах соціальної роботи це формує цілком новий виклик: необхідність працювати не лише з індивідуальним кейсом жертви, а з колективною ментальністю підрозділу, де мовчання стало цінністю. Лише змінивши уявлення про те, що таке військова дисципліна, від репресивної вертикалі до відповідального партнерства, можна створити передумови для реального запобігання насильству. У цьому контексті стає очевидною потреба у впровадженні міждисциплінарних моделей, які поєднують соціальну роботу, правозахист, психологію групової динаміки та організаційний менеджмент. Такий підхід дозволяє вийти за межі реакції на окремі інциденти та розгорнути цілісну систему трансформації військового середовища, у якій статус жінки не зводиться до символічного декору інституційної модернізації, а стає елементом реального стратегічного планування.

2.2. Нормативне регулювання протидії гендерно зумовленому насильству в Збройних силах України

Нормативно-правова архітектоніка протидії гендерно зумовленому насильству в секторі безпеки і оборони України лише в останнє десятиліття почала набувати чіткої структури, відображаючи повільну, але стратегічно значущу зміну парадигми в бік поваги до прав жінок у системі, яка традиційно функціонувала на принципах ієрархічного патерналізму. Основоположним у цьому контексті є Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству», який хоч і не має прямої військової специфіки, все ж закріплює широке трактування насильства – психологічного, фізичного, сексуального й економічного – і визнає гендерну мотивацію як чинник порушення прав людини. Його норми дозволяють розглядати насилля у військовому середовищі не лише як дисциплінарне відхилення, а як явище, що підпадає під юрисдикцію загальноправового механізму захисту [28].

Водночас, Закон «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» встановлює нормативний каркас для запровадження принципу гендерної рівності у всіх сферах суспільного життя, включаючи службу в Збройних силах, де дискримінація часто маскується під службову доцільність. У цьому контексті важливим етапом стало ухвалення Стамбульської конвенції, яка зобов’язує Україну не лише криміналізувати насилля за статевою ознакою, а й створювати ефективні превентивні механізми. Саме ця міжнародна угода запроваджує доктрину системного реагування, що охоплює як законодавчі інструменти, так і інституційні обов’язки, у тому числі для військових структур. Україна також є стороною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яка вимагає активних державних політик у сфері забезпечення рівного доступу до безпечного середовища, зокрема й у Збройних силах. Окремої уваги заслуговує Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир і безпека», яка прямо адресує зобов’язання держав захищати жінок

у конфліктних і постконфліктних ситуаціях, а також вимагає участі жінок у прийнятті рішень щодо безпеки.

У контексті внутрішнього регламентування Міністерство оборони України розпочало поступову імплементацію гендерних стандартів через підзаконні акти, рекомендаційні листи та внутрішні інструкції, які хоч і не мають сили закону, але визначають процедури реагування на випадки насильства. Зокрема, у багатьох військових частинах були розроблені кодекси етичної поведінки, де формалізовано заборону сексуальних домагань, булінгу, дискримінації, а також прописано алгоритми дисциплінарного втручання. Хоча ці документи часто залишаються декларативними, їх наявність створює нормативну точку опори для фахівців соціальної роботи, які супроводжують військовослужбовиць у кризових ситуаціях. Значним проривом стало реєстрування законопроєкту №13037, який передбачає зміни до Дисциплінарного статуту ЗСУ й Статуту внутрішньої служби, спрямовані на інституціоналізацію норми недопустимості гендерно зумовленого насилля. У разі його ухвалення з’явиться юридичний механізм, що дозволяє кваліфікувати порушення не як дисциплінарні недоліки, а як дії, які можуть призвести до адміністративної чи навіть кримінальної відповідальності. Також у документі йдеться про захист особи, яка повідомляє про порушення, від переслідування, що є принциповим для забезпечення довіри до інституцій. На цьому фоні Міністерство оборони, у співпраці з міжнародними структурами, зокрема, РЄ та НАТО, регулярно проводить навчальні заходи, тренінги та інформаційні кампанії щодо недопущення насилля, що створює підґрунтя для поступового зрушення внутрішньої культури з вертикалі замовчування до моделі відкритої відповідальності [26, с. 56].

Формальною точкою входу для військовослужбовиць, які зазнали або стали свідками гендерно зумовленого насилля, є механізм подання скарг до безпосереднього командування, гендерного радника або уповноваженого з питань рівних прав, якщо такий є в структурі частини. У разі відсутності довіри до безпосередніх керівників, допускається звернення до вищого командування, а також, у відповідності до нових інструкцій, до спеціально створених гарячих

ліній при МОУ. У кожному з цих випадків передбачається конфіденційність даних, гарантії захисту заявника від репресій та запобігання погіршенню його службового становища. Після подання заяви запускається процедура службової перевірки: формується комісія, до якої залучаються юрист, психолог, офіцер із гендерної рівності. Їхнім завданням є встановити обставини події, опитати свідків, зібрати докази. При цьому важливо наголосити, що перевірка не має зводитись до формального з'ясування, а повинна передбачати гарантії безпеки для постраждалої особи, зокрема, тимчасове переведення, розділення в просторі з ймовірним агресором, зміну місця несення служби. За результатами перевірки командування може застосовувати низку заходів: від догани або зміни посадового становища до ініціювання кримінального провадження, якщо йдеться про сексуальне насильство.

В березні 2025 року в системі Збройних Сил України відбулася структурно й концептуально значуща подія – створення й запровадження нової інституційної посади радниці з гендерних питань, яку обійняла громадська діячка та фахівчиня з питань гендерної політики Оксана Григор'єва. Цей крок не є лише формальним розширенням кадрової структури, але й знаменує собою перехід до усвідомленої інтеграції гендерної оптики в оборонне управління, що ґрунтується на міжнародних зобов'язаннях України, зокрема у межах виконання положень Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН та євроатлантичних вимог у сфері прав людини.

Створення цієї посади безпосередньо вписується у Стратегію національної безпеки України, а також у дорожню карту наближення до членства в НАТО та ЄС, де гендерна рівність в системі безпеки є базовим критерієм. Радниця виконує функцію координаційного вузла між різними родами військ, структурами Міністерства оборони та громадянським сектором, створюючи платформу для міжінституційного діалогу, що раніше був або розпорошений, або неформалізований. Її діяльність охоплює як формування політик на рівні концепцій, так і безпосередню реакцію на індивідуальні випадки порушень. Через цю посаду нині централізовано надходять звернення

військовослужбовиць, пов’язані з сексуальними домаганнями, дискримінацією за статтю, ейджизмом, упередженим ставленням у службовому середовищі. Звернення приймаються як у письмовому вигляді, так і через гарячу лінію, що забезпечує багатоканальність доступу, а отже, підвищує рівень довіри до системи. На практичному рівні радниця бере участь у розробці інструкції з обробки повідомлень про домагання, документа, який покликаний уніфікувати алгоритм дій у випадку скарги, забезпечити правовий супровід і гарантувати захист особи, що повідомляє про порушення. Попри те, що інструкція ще перебуває на стадії погодження, її поява закладає прецедент для інституційної кодифікації реакції на насильство, що до цього часу залишалось фрагментованим або неформалізованим [48].

Міністерство оборони України задекларувало одним із ключових векторів посилення гендерної політики саме розвиток мережі гендерних радників, що повинно забезпечити як горизонтальну взаємодію, так і стандартизацію підходів до реагування в усіх родах військ. Така мережа має не лише консультативну функцію, а й виконує роль моніторингово-аналітичного ресурсу, що дозволяє виявляти системні прогалини, спрямовувати внутрішню політику на попередження дискримінаційних практик, а також формувати навчальні й методичні пакети для особового складу. У межах реалізації резолюції 1325 Міністерство оборони України також проводить серії заходів, присвячених підготовці керівного складу, впровадженню навчальних програм із гендерної чутливості, а також розробці кадрових рішень, що враховують потреби жінок у секторі безпеки. Отже, посада радниці з гендерних питань у ЗСУ – це не символічне нововведення, а початок структурної реформи, що поєднує нормативний, операційний та людський рівні функціонування армії. У сфері соціальної роботи цей кейс відкриває нові точки дотику між фаховою практикою й воєнною політикою, демонструючи, як послідовна інституалізація правозахисного підходу трансформує навіть такі закриті системи, як військова структура.

Оцінка ефективності реалізації нормативних заходів із протидії гендерно зумовленому насильству у Збройних силах України вимагає не лише аналізу наявних правових інструментів, а й глибокого емпіричного занурення у щоденну практику військової служби, в якій ці інструменти або інтегруються, або виявляються формальними. Саме з такою метою Науково-дослідний центр гуманітарних проблем ЗСУ у 2021 році провів репрезентативне соціологічне дослідження серед 1802 військовослужбовців. Згідно з отриманими даними, 81,1% респондентів вважають, що поінформовані про принципи рівності прав жінок і чоловіків під час проходження служби. Водночас така висока інформованість не завжди корелює з практичною здатністю системи забезпечити ці права в умовах реальних викликів [34, с. 24].

Таблиця 2.2

Сприйняття рівності та бар'єри у військових підрозділах ЗСУ

Категорія оцінки	Значення / Дані	Стать / Позиція	Тлумачення показника
Підтвердження принципів рівності	63,6 % чоловіки / 59,2 % жінки	Респонденти ЗСУ	Наявна різниця у сприйнятті при однаковій поінформованості
Суб'єктивне сприйняття змін	53,6 % респондентів	Обидві статі	Лише трохи більше половини відзначають реальні зміни
Ігнорування ознак насильства	Маскування під «жарти», «грубість»	Жінки-військовослужбовиці	Повсякденні порушення не кваліфікуються як насильство
Сексуальні домагання	Більшість стикались	Респондентки за Invisible Battalion 3.0	Фіксуються як досвід або свідчення інших
Причини відсутності скарг	Страх, недовіра, клеймо «проблемної»	Потенційні заявниці	Побоювання негативних наслідків і репутаційного тиску
Статус агресора	Часто – особа з вищим званням	Військова ієрархія	Додатковий тиск і страх перед наслідками

Серед опитаних 63,6% чоловіків та 59,2% жінок підтверджують наявність реалізації принципів рівних можливостей у ЗСУ, однак ці дані свідчать про

помітну різницю у сприйнятті рівності, навіть за умови майже однакової поінформованості. Це дозволяє припустити, що формальний рівень нормативного забезпечення вищий, ніж рівень практичної інтеграції. Цю розбіжність підтверджує також індикатор суб'єктивного сприйняття змін: лише 53,6% респондентів відзначили зростання ролі жінок у виконанні повсякденних завдань, тобто трохи більше половини, що означає відсутність системної трансформації у всіх підрозділах. Цифрові показники формують лише поверхню складнішої реальності, що включає багаторівневу систему бар'єрів, через які жінка-військовослужбовиця стикається з невидимим спротивом навіть у питаннях, що формально врегульовані. І ці бар'єри не є суто індивідуальними, а структурними, глибоко вкоріненими в армійській організаційній культурі.

Один із таких бар'єрів – це феномен неусвідомлення порушення, або точніше, нормалізація дискримінаційної поведінки. Значна частина жінок, які зазнають психологічного або вербального тиску, не кваліфікують свій досвід як насильство через те, що він маскується під «звичайну армійську грубість», «жарти», «перевірку на витривалість». У дослідженнях, зокрема у звіті Invisible Battalion 3.0, фіксується, що більшість військовослужбовиць хоча б раз стикались із проявами сексуальних домагань або свідчили подібні випадки, але рівень офіційних звернень залишається вкрай низьким. Причиною є не лише брак віри в ефективність розгляду скарг, а насамперед страх бути таврованою як проблемна, нестабільна, недисциплінована. У такому середовищі сама спроба ідентифікувати насильство сприймається як посягання на «порядок», особливо якщо агресором є особа з вищим званням. Ці ситуації не мають класичних ознак злочину, але містять у собі токсичні матриці повсякденного пригнічення, яке відтворюється з покоління в покоління. Тому соціальна робота тут не може обмежуватися лише правовою допомогою, оскільки вона має бути спрямована на зміну парадигми сприйняття самого феномену насильства, на формування здатності розпізнати дискримінаційні патерни в щоденній комунікації. Інакше навіть найбільш прописаний норматив залишатиметься зовнішньою оболонкою без впливу на реальні стосунки у підрозділі [49].

Ще одним значущим блоком перешкод є страх дисциплінарних наслідків або неформального тиску, що супроводжує будь-яку спробу повідомити про порушення. Зовнішньо ця загроза може бути невидимою, однак у структурі військової субординації вона реалізується через багаторівневу систему «виховного впливу»: від відмови у доступі до навчань, зниження службової оцінки, до переведення у менш престижні підрозділи. Усі ці механізми є неформалізованими, і саме тому соціально небезпечні. В умовах, коли командир виступає єдиним арбітром справедливості, будь-яке звернення автоматично зчитується як виклик лояльності, що неприпустимо в логіці армійської єдності. Цим і пояснюється, чому в частинах, де не створено незалежних каналів звернення або де немає гендерного радника, фіксація насильства практично відсутня. У кращому разі проблема «спускається» на рівень внутрішньої розмови, що завершується формальним зауваженням; у гіршому, обертається проти самої постраждалої. І тут знову виринає питання інституційного статусу соціальної роботи: чи є вона частиною командного механізму, чи незалежною структурою, здатною діяти попри супротив системи? Поки що відповідь радше негативна, і саме в цьому криється глибока причина формальної неефективності навіть найкращих нормативних заходів.

Окремо постає проблема відсутності єдиного механізму фіксації звернень. Хоча інструкції та проєкти наказів МОУ передбачають ведення внутрішнього обліку таких випадків, на практиці ці обліки є несистемними, часто залежать від особистого ставлення керівництва частини до теми гендерної рівності. В одних підрозділах дані збираються, систематизуються й передаються на вищий рівень, у інших, фіксація відсутня повністю або замінена неформальним реагуванням. Це створює викривлену статистичну картину, яка не дозволяє провести повноцінний аудит ситуації. У згаданому дослідженні ЗСУ 2021 року майже половина респондентів вказали на стереотипи і застарілі уявлення про гендерні ролі як основну причину порушень рівності. Але відсутність достовірного обліку звернень не дозволяє оцінити, як саме ці стереотипи втілюються в практиці – чи то у вигляді нерівного розподілу завдань, чи у формі насильства. У системі

соціальної роботи це означає, що стратегічне планування має ґрунтуватись не лише на офіційних даних, а й на якісних дослідженнях, глибинних інтерв'ю, тіньовій аналітиці. Тільки так можна виявити зони реального ризику й побудувати маршрути підтримки, які не залежать від бажання командира надати доступ до статистики [45, с. 85].

У системному контексті визначальним стає і питання доступу до зовнішнього механізму контролю. Якщо внутрішній канал не викликає довіри або заблокований, жінка-військовослужбовиця повинна мати гарантований шлях звернення до незалежної структури: правозахисної, омбудсменської, медіаційної. Проте нинішній стан нормативного забезпечення не дає змоги чітко прописати цей маршрут: навіть за наявності гарячих ліній та електронних скриньок, неясним залишається порядок подальшого розгляду звернення, захист заявниці, взаємодія між структурами. До того ж відсутній механізм контролю за виконанням рекомендацій, що надаються зовнішніми експертами, часто вони сприймаються лише як консультаційні, без обов'язковості виконання. Така ситуація віддзеркалює глибинну недовіру військової структури до зовнішнього втручання. Саме тому інтеграція соціальної роботи, як посередника між системою та зовнішнім експертним полем, є стратегічною. Якщо соціальний працівник має довіру серед особового складу й водночас підтримує зв'язок із громадськими структурами, він стає каналом горизонтальної легітимізації: механізмом, який надає заявниці впевненість у тому, що її голос буде почутий, і не лише в контексті внутрішнього дисциплінарного механізму, а як частина більшого процесу трансформації військової культури.

2.3. Методи та технології соціальної роботи з попередження гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовців Збройних сил України

Соціальна робота у сфері протидії гендерно зумовленому насильству в Збройних силах України постає як складна, багатокомпонентна система

втручання, що поєднує кризову інтервенцію, профілактичні технології, нормативне консультування, а також супровід жінки в умовах закритого, жорстко ієрархізованого середовища. Саме в армійському контексті кризове втручання набуває особливих форм, оскільки загострюються як психоемоційні реакції постраждалої, так і структурні бар'єри до реалізації допомоги.

Першим етапом кризового втручання є побудова безпечного простору, і не метафоричного, а цілком фізичного й адміністративно оформленого: тимчасове виведення жінки з підрозділу, переведення до частини з наявним психологічним супроводом, або навіть тимчасова відпустка, якщо це можливо в оперативному режимі. Соціальний працівник тут не виконує лише функцію емоційної підтримки: він стає адміністративним координатором, що пов'язує ланки між психологічною, юридичною, командною та медичною системами. В умовах, коли командир не завжди розглядає заяву як пріоритет, а колектив схильний до недовіри, саме фахівець із соціальної роботи має ресурс автономного впливу, а це потребує нормативного закріплення такого статусу як повноважного представника інтересів постраждалої. Другим рівнем кризової допомоги є психоемоційна стабілізація, що передбачає включення жінки в безпечну комунікативну взаємодію, де вона отримує не лише емпатію, а й чіткі орієнтири: що відбувається, які кроки будуть далі, які можливості вона має на кожному етапі. Цей момент є критичним, адже саме тут закладається суб'єктність постраждалої, яка в умовах насильства повністю руйнується. Третій рівень, залучення до створення короткострокового плану дій: від фіксації доказів до супроводу в медичних закладах і юридичних інституціях. Ця поетапність є основою кризової моделі в соціальній роботі в умовах ЗСУ, адже без неї втручання перетворюється на хаотичне реагування, яке тільки посилює дезорієнтацію жінки [39].

Іншою сферою, без якої попередження насильства є неможливим, виступає системна профілактична робота з колективами військових частин. Механізм насильства в армії – це не суто індивідуальний психопатологічний прояв, а наслідок колективної нормативності, де закріплюються моделі допустимої

поведінки, визначаються мовчазні межі ієрархії та оцінюється допустимість агресії. Профілактика в такому середовищі має бути не зовнішньою лекцією, а інтегрованою частиною повсякденних практик: через щотижневі тренінги з етики, роботу у форматі кейс-аналізу, залучення командирів до публічних обговорень проблематики. Саме командування має стати не об'єктом, а суб'єктом просвіти, тобто не просто дозволяти соціальному працівнику проводити заходи, а брати в них участь, демонструючи особисту залученість до теми. У реальності саме ця умова часто порушується, оскільки командири дистанціюються, сприймаючи гендерну проблематику як загрозу репутації або порушення дисциплінарної єдності. Тому роль соціального працівника полягає не лише в організації заходу, а в побудові стратегічного партнерства через залучення до комунікації лідерів неформальної думки, опорі на ті елементи військової етики, які можуть бути переінтерпретовані в дусі поваги та гідності. Варто розуміти, що підвищення обізнаності є не процесом передачі фактів, а трансформацією колективного уявлення про допустимість. У цьому процесі ефективними є технології фасилітації, методи форум-театру, робота з візуальними образами, розбір ситуацій на основі реальних кейсів (знеособлених), що викликають емоційний відгук. Особливо важливо створити умови для безпечного обговорення, яке відбувається без санкцій, насмішок, ієрархічного тиску. І саме тут соціальний працівник виступає як медіатор, який забезпечує ці умови й спрямовує дискусію у бік конструктиву [31].

У контексті армії соціальна робота не може залишатися в межах традиційного гуманітарного формату, адже вона потребує інтердисциплінарної перебудови. Застосування кризових технологій, проєктного підходу та глибинного групового супроводу повинно поєднуватись з навичками системного менеджменту: вмінням будувати моделі комунікації в ієрархічній структурі, розумінням логіки розподілу повноважень, обізнаністю щодо організаційної психології. Ефективна профілактика насильства вимагає не лише гуманістичного підходу, а й точного розрахунку, зокрема, скільки годин на місяць має тривати просвітницька робота, які форми її ефективні на певному рівні, як адаптувати

методику під мотиваційний профіль конкретного підрозділу. У випадку бойових частин, наприклад, непродуктивним є підхід прямої лекційної моделі. Тут більше спрацьовує метод рефлексивної індукції: моделювання етичних дилем у нестандартних ситуаціях, де обговорення не мають однозначної відповіді. Саме в таких умовах відбувається зміна когнітивних патернів, коли військовослужбовець не просто засвоює норму, а починає рефлексувати її межі та застосовність. У таких форматах важливим є використання інструментів зворотного зв'язку, анкетування після кожної сесії, фокус-групові обговорення, що дозволяють виявити глибинні уявлення про роль жінки, поняття сили, честі, допустимого. І ця інформація стає підґрунтям для корекції наступних втручань, бо без цієї адаптивності будь-яка методика втрачає ефективність. Таким чином, соціальна робота переходить із рівня консультаційної підтримки до рівня організаційної трансформації. І саме ця зміна повинна бути зафіксована в моделі соціального супроводу для військових частин.

Вагомим компонентом є також побудова системи післякризового супроводу, тобто таких форм допомоги, які дозволяють жінці після пережитого насильства не просто повернутись до служби, а й відновити почуття суб'єктності, безпеки, гідності. У військових реаліях цей етап часто пропускається, оскільки увага зосереджується на юридичних діях або ізоляції ситуації, але не на самій людині. Посттравматичний досвід жінки у формі може залишатись невидимим для командира й колективу, однак він впливає на її професійну мотивацію, емоційну регуляцію, здатність до прийняття рішень у критичних умовах. Саме тому соціальний працівник повинен будувати довготривалу стратегію, здійснюючи періодичні перевірки стану, індивідуальні консультації, організуючи групами підтримки, залучаючи громадські ініціативи. Дуже ефективною є модель «підтримки рівний-рівному», коли жінки, що пройшли подібні досвіди, супроводжують нових учасниць системи, допомагаючи їм пройти шлях від травми до відновлення. Для цього соціальному працівнику необхідно створити інфраструктуру довіри, що включають закриті групи, доступ до психолога, механізми самозахисту. Цей підхід трансформує

логіку підтримки, оскільки вона вже не є вертикальною, а горизонтальною, мережевою, що відповідає новим принципам партисипативної допомоги. Усе це зменшує ризик повторної віктимізації, формує у жінки відчуття приналежності до спільноти, а не до системи покарання.

Індивідуальна соціальна робота з жінками-військовослужбовицями, які пережили гендерно зумовлене насильство, потребує надзвичайно гнучкого, інтелектуально насиченого підходу, що враховує фазову специфіку військової служби: від етапу вступу й адаптації до моменту демобілізації. Кожна з цих фаз має власну динаміку ризиків, а тому вимагає специфічних інструментів підтримки, що не можуть бути стандартизованими, як це іноді практикується в загальногромадянській сфері. У момент первинної адаптації, а саме він часто визначає подальшу поведінкову модель жінки у військовому середовищі, соціальний працівник має виступити не лише консультантом із правового орієнтування, а й своєрідним інтерпретатором середовища. Молоді військовослужбовиці нерідко стикаються з прихованими нормами, ритуалами, неформальними ієрархіями, які не прописані в жодному офіційному документі, однак визначають атмосферу підрозділу [29, с. 17].

Тут починає діяти механізм самоналаштування: або жінка внутрішньо асимілюється, втрачаючи власні межі, або опирається, що нерідко закінчується ізоляцією. Завданням соціального працівника є не допустити жодного з цих варіантів, а створити підтримувальне поле, в якому нова учасниця військового колективу зможе зберегти власну ідентичність, залишаючись водночас у системі. Це передбачає регулярні індивідуальні консультації з елементами наставництва, роботу з розпізнавання мікросигналів дискримінації, тренування асертивної поведінки, знайомство з юридичними механізмами захисту ще до виникнення критичної ситуації. Саме такий проактивний підхід дозволяє запобігти втягненню жінки в токсичні патерни взаємодії, зокрема з боку старших за званням чи неформальних лідерів.

У ході повсякденного виконання службових обов’язків жінка, що вже вбудована у систему, потребує абсолютно іншої моделі соціального супроводу.

На цьому етапі її досвід насильства або дискримінації найчастіше набуває прихованої форми, і саме тому особливо небезпечний. Це можуть бути систематичні приниження, непрямі натяки, виключення з колективної діяльності, делегування небажаних завдань без обґрунтування, публічне висміювання або ігнорування професійної думки. Така форма насильства часто не сприймається системою як проблема, а самій жінці складно аргументувати її токсичність, адже вона позбавлена «юридичного тіла», однак має потужний кумулятивний ефект. У цьому випадку соціальний працівник повинен бути постійно присутнім у професійному житті жінки, не епізодично, а на рівні регулярних перевірок емоційного стану, аналізу службового клімату, неформальних інтерв'ю з оточенням. Йдеться про глибоко емпатійну, але водночас структуровану роботу, в якій інтуїція поєднується з аналітикою, а довіра з чітко визначеними алгоритмами дії. Тут стає особливо потрібним навик виявлення латентної напруги, здатність розпізнавати мовчазні сигнали відчуження чи прихованої агресії, робота з невидимими системами впливу. Соціальний працівник у таких умовах має не лише підтримувати, а й навчати, допомагаючи жінці формувати внутрішні та зовнішні ресурси, створювати стратегії самозахисту, розробляти персоналізовані маршрути подолання напруги. Усе це вимагає максимальної включеності та тонкого балансу між конфіденційністю й фаховою відповідальністю перед системою.

На етапі демобілізації проблема не зникає, а змінює форму. Для значної частини жінок, що завершують військову службу, накопичений досвід насильства, якщо не був проговорений і пропрацьований, перетворюється на джерело глибоких внутрішніх конфліктів, почуття провини, порушення довіри до суспільства й системи загалом. Демобілізація супроводжується не лише адміністративним розформуванням, а й символічною втратою частини ідентичності, особливо коли жінка пережила серйозні травматичні епізоди, які не були інтегровані у її особистісну історію. Саме тут відкривається надзвичайно делікатна сфера роботи, а саме супровід переходу з військового до цивільного життя, в якому залишаються незакриті гештальти. Соціальний працівник на

цьому етапі не стільки підтримує, скільки допомагає переписати історію досвіду не у сенсі заперечення, а у сенсі трансформації. Йдеться про фасилітацію роботи з травматичною пам'яттю, відновлення внутрішнього почуття гідності, роботу з екзистенційною втратою сенсу, яка часто супроводжує демобілізованих жінок. До інструментарію на цьому етапі входить не лише класичне консультування, а й арттерапія, тілесно-орієнтовані практики, інтервізійні групи, робота з ідентичнісними наративами, а також залучення до громадських ініціатив, де жінка може віднайти нову роль – не жертви, а лідерки, менторки, представниці реформованої ветеранської культури. Такий підхід дозволяє не лише знизити рівень ретравматизації, а й активізувати ресурс, що залишався прихованим у межах закритої військової системи [46, с. 143].

Окрему площину формує індивідуальний супровід жінок, які не лише зазнали насильства, а й мають системні конфлікти з командуванням через спробу відстояти свої права. У таких випадках соціальний працівник виступає не просто підтримкою, а союзником у боротьбі, що вже є перейшла в юридичну площину і потенційно конфліктною. Йдеться про ситуації, коли жінка подає офіційну скаргу, і починається тривала, емоційно виснажлива, часто дискредитуюча процедура розгляду.

Саме в цей період вона стає мішенню для колективного тиску, ізоляції, підозр і навіть погроз. Завданням соціального працівника є тримати її в центрі дій, постійно підтримуючи відчуття справедливості процесу, забезпечуючи супровід під час допитів, контактів із юристами, медичними оглядами, створюючи простір, де жінка може проговорити кожен етап. У таких кейсах необхідно будувати паралельний протокол: не лише офіційний, а й емоційний, бо саме на рівні емоцій відбувається головна битва за суб'єктність. Така робота вимагає від соціального працівника не лише глибоких фахових знань, а й надзвичайної стійкості, здатності діяти в умовах конфлікту, витримувати тиск і не втрачати зв'язок із клієнткою, навіть якщо вона сама проходить через коливання мотивації. Цей тип підтримки є найскладнішим, але й

найнеобхіднішим у системі, яка лише починає вчитися визнавати насильство як структурну проблему.

Висновки до розділу 2

У межах другого розділу дослідження було встановлено, що формування толерантності до дискримінаційних проявів у таких середовищах має давнє культурне коріння, а жінка у військовому середовищі часто класифікується як «інакша», що «не відповідає системному стандарту». Цей статус провокує подвійну петлю дискредитації, де жінку одночасно сприймають як зайву й звинувачують у провокуванні насильства. Українські Збройні сили демонструють історичну відсутність феміністичного дискурсу, а навіть після розширення доступу до посад інституційна культура чинить опір її реалізації. У порівнянні з НАТО країнами, де діють омбудсмени, анонімні скарги, зовнішній аудит, в Україні спостерігається елемент замовчування та блокування правового механізму. Нормативно ситуація трансформується під впливом Стамбульської конвенції, CEDAW, Резолюції 1325, а також впровадження нових посад, зокрема радниці з гендерних питань, що функціонує як координаційний вузол. Соціальна робота в умовах ЗСУ передбачає кризове втручання, побудову безпечного простору, психоемоційну стабілізацію, роботу з командуванням, індивідуальний супровід, а також підтримку під час демобілізації через переписування історії досвіду й залучення до спільнот, що відновлюють ідентичність постраждалих.

РОЗДІЛ 3
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОПЕРЕДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОГО НАСИЛЬСТВА ЩОДО ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

3.1. Емпіричний аналіз проблеми гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовців Збройних сил України

У межах дослідження, присвяченого аналізу гендерно зумовленого насильства щодо жінок-військовослужбовиць Збройних сил України, було організовано повноцінне емпіричне вивчення, засноване на якісно-кількісному підході з фокусом на індивідуальний досвід, сприйняття, емоційні реакції й внутрішні бар'єри учасниць. Вибіркова сукупність формувалась через поєднання цільового відбору та відбору за методом «сніжного кому»: першочергово залучались жінки, які активно служать у підрозділах ЗСУ та мали прямий досвід участі в бойових або тилових формуваннях із фіксацією статутних або неформалізованих форм тиску, дискримінації чи насильницьких практик, зокрема психологічного тиску, сексуалізованого домінування, ігнорування, виключення з колективної підтримки.

Цільовий відбір (purposive sampling) передбачає добір респондентів не випадковим способом, а за заздалегідь сформульованими критеріями релевантності. У цьому разі йшлося про жінок, які мали досвід проходження служби в бойових або тилових формуваннях, перебували у чинному військовому підпорядкуванні, були залучені до повноцінної діяльності ЗСУ, або ж нещодавно демобілізувалися й усе ще перебували у стані післяслужбової адаптації. Ця стратегія дала змогу сфокусувати увагу на досвіді тих, хто опосередковано або безпосередньо стикнувся з прихованими формами дискримінації, сексуалізованого тиску, маргіналізації в межах військових структур. Натомість метод сніжного кому (snowball sampling) активізував механізм розширення вибірки за рахунок міжособистісних рекомендацій: первинно опитані

респондентки добровільно передавали інформацію про дослідження своїм колегам, подругам по службі або іншим жінкам, які, на їхню думку, могли поділитися релевантним досвідом. Завдяки такій мережевій динаміці вдалося зруйнувати бар'єри інституційної закритості, що зазвичай ускладнює доступ до тем, пов'язаних із насильством, порушенням службових меж, психологічною ізоляцією або внутрішніми колективними стигмами. Об'єднання цих методів дозволило досягти не лише фактологічної насиченості, а й забезпечити внутрішню варіативність вибірки, що суттєво посилило інтерпретативний потенціал зібраних матеріалів у межах соціогуманітарного аналізу.

У фінальному масиві участь взяли 30 жінок, із них 19 перебували у військових частинах на момент опитування, 11 – у короткостроковій демобілізації, перебуваючи під контролем військкоматів. Географічна прив'язка – переважно східний та північний операційні напрямки (зокрема Слобожанщина, Донеччина, Чернігівщина), де виявлено найвищу концентрацію жінок у складі оперативних бригад із високим навантаженням. Усі респондентки проходили службу за контрактом або були мобілізовані відповідно до стандартних процедур. Середній вік вибірки – 31,6 року, тривалість служби – від 10 місяців до 4 років. Приблизно половина мали попередній досвід у силових структурах або системі МВС. Освітній рівень: від повної загальної середньої до другої вищої, із домінуванням гуманітарних і технічних спеціальностей. Жодна учасниця не мала діагностованого ПТСР до початку служби. Частина проходила військову підготовку у межах шкіл бойової тактичної медицини або програм швидкої підготовки у складі інструкторських центрів НАТО. Таким чином, уся вибірка об'єктивно репрезентувала соціальну й психологічну неоднорідність, необхідну для якісного діапазону досвіду. Уникнення однорідності було принциповим, оскільки саме на перетині різних соціальних груп проявляється латентна структура насильства: у дисбалансах влади, ізоляції, процедурних стигмах.

Застосовані методики об'єднували кількісний та якісний виміри з фокусом на досвід, реакцію на насильство й соціальні механізми його подолання. Перша частина дослідження охоплювала анкетування з блоком закритих і

напіввідкритих запитань, що дозволяло не лише зібрати структуровані дані, а й зафіксувати елементи суб’єктивного сприйняття подій. Анкета містила 38 питань, поділених на п’ять тематичних блоків: службовий контекст (характер служби, місце проходження, контакт із керівництвом), соціальна динаміка (комунікація в колективі, наявність підтримки, частота конфліктів), досвід насильства (вербального, психологічного, фізичного, сексуалізованого), способи реагування (самозахист, звернення до командування, ігнорування), оцінка ефективності існуючих механізмів реагування. Опитування проводилось у напіванонімній формі: кожна учасниця отримувала індивідуальний код для збереження конфіденційності, а перед заповненням анкети підписувала інформовану згоду на участь. Бланки зберігались без прямих імен, із кодуванням по категоріях. Усі дані були верифіковані через подвійне введення та візуальний контроль на етапі перевірки. Анкети поширювались переважно через закриті канали Telegram-спільнот, де учасниці служби мали підтверджені акаунти. Респондентки мали право відмовитись від будь-якого запитання без пояснення. Середня тривалість заповнення – 17 хвилин. Завдяки ретельно продуманій структурі анкети вдалося зібрати не тільки фактологічні дані, а й побудувати мапу внутрішніх реакцій, коливань, моментів, коли жінки втрачали довіру до інституційної підтримки, або, навпаки, її відновлювали.

Другий компонент дослідження передбачав глибинні напівструктуровані інтерв’ю, спрямовані на виявлення механізмів внутрішньої рефлексії, контекстів, у яких насильство сприймається як норма або як викривлення службової поведінки, а також на аналіз форм мовчання. Було проведено 9 інтерв’ю – по одному з кожною учасницею вибірки, які погодилися на другий етап після анкетування. Формат інтерв’ю не передбачав аудіо чи відео фіксацію зустрічі, усі нотатки заносились вручну під час бесіди, у присутності лише дослідниці та респондентки з її попереднім ознайомленням з нотатками. Інтерв'ювання проводилося дистанційно, використовуючи різні меседжери для відеоконференції, які обирали учасниці другого етапу, з повним збереженням конфіденційності. Тематичний каркас інтерв’ю містив п’ять магістральних ліній:

перше усвідомлення нерівного ставлення; найбільш травматичний досвід; реакції оточення; ставлення командування; власна трансформація внаслідок насильства. Інтерв'ю тривали від 40 до 85 хвилин. Усі учасниці мали можливість перервати інтерв'ю в будь-який момент. Форму інтерв'ю будували максимально делікатно: використовувались нейтральні фрази на вході, активне слухання, м'які переходи між темами, без жодного тиску. Значна частина розповідей супроводжувалась емоційними затримками або періодами мовчання: все це враховувалось при моделюванні темпу.

Організація дослідження відбувалась упродовж шести тижнів: перший тиждень – на етап підготовки матеріалів, перевірку валідності опитувальника, погодження етичного протоколу з правозахисними організаціями, що працюють із військовими. Паралельно оформлювалась форма інформованої згоди, адаптована до умов військової служби (із блоком про можливість перерви, заборону тиску з боку командування, гарантії невикористання даних у дисциплінарних розслідуваннях). Етап активного збору даних тривав чотири тижні. Комунікація з учасницями організовувалась через посередника - військовослужбовця, який забезпечив первинний доступ до цільової групи, сприяв поширенню інформації про дослідження серед військовослужбовиць свого підрозділу та передавав контакти охочим до участі. Додатковим механізмом залучення стало так зване «сарафанне радіо», завдяки якому інформація про дослідження поширювалась між військовослужбовицями неформальними каналами. Для частини анкет використовували платформу KoboToolbox із локальним шифруванням. Інтерв'ю організовувалися згідно з графіками респонденток. Усі матеріали дослідження зберігались із використанням подвійного рівня захисту: анкети – на фізичному носії без виходу в мережу, інтерв'ю – у формі рукописних нотаток. Після завершення збору даних проводилось попереднє групування за тематичними доменами для виявлення патернів, що повторювались у відповідях, особливо у частині переживання недовіри, адаптивних стратегій мовчання, випадків, коли інституційна реакція посилювала травму. Окремо виводились дані, що стосувались так званого

«тилового тиску»: невидимих форм соціального контролю над жінками у частинах, що перебувають поза передовою. Ці патерни згодом стали основою для розгортання аналітичного блоку.

Розроблення інструментарію базувалось на принципах партисипативної етики: для валідації змісту питань залучались ветеранки, що мали попередній досвід служби та відзначали чутливі місця формулювань. Тестова вибірка з п’яти осіб допомогла адаптувати лексику анкети до мови, яка є прийнятною й нейтральною в польових умовах. Уникались терміни з медичним або юридичним забарвленням, що можуть викликати тривожні асоціації. Також були протестовані методи зниження тривожності в моменті контакту: через мікроінтервенції на початку заповнення (наприклад, короткий вступ від жінки-інтерв’юерки про мету дослідження, без вказівки на слово «насильство» у перших хвилинах). Такі практики показали високу ефективність у створенні безпечного простору для розповіді. Візуальне оформлення анкети було мінімалістичним, без символіки, що може асоціюватись із державними або військовими інституціями. Комунікація з учасницями велася українською мовою з урахуванням варіативності регіональних діалектів. Випадки непорозумінь фіксувались у контрольному бланку модераторки. Наприкінці кожного інтерв’ю проводилась коротка рефлексійна сесія, під час якої дослідниця просила коротко оцінити досвід участі у проєкті – це дозволяло одразу виявити потенційні маркери ретравматизації.

Загальна структура емпіричної частини дослідження була побудована так, щоб вивести на поверхню не лише зовнішній факт насильства, а передусім, способи, якими жінки-учасниці бойових дій або тилової служби інтерпретують свою суб’єктність, опір або безпорадність перед тиском, а також механізми «розчинення» болючого досвіду у звичних формах спілкування, жартах, ухилянні від прямих відповідей. Під час попереднього аналізу фокус зміщувався з юридичних категорій на емоційні картографії: у яких обставинах жінки мовчали, що саме призводило до цього, яка реакція оточення підтримувала або руйнувала довіру до системи, де пролягали межі між колегіальною підтримкою

й співучастю у стигматизації. Такий підхід дозволив побудувати емпіричну модель, що не зводиться до констатації фактів, а дозволяє аналізувати трансформації внутрішнього ресурсу жінок у військовій структурі в умовах порушеного гендерного балансу. Уся дослідницька логіка була спрямована на виявлення ланцюгів, через які насильство не просто відбувається, а й інституціалізується в нормах мовчання, формальному нейтралітеті або неформальній ієрархії в підрозділах. Це дає підстави для формування нових підходів у соціальній роботі з військовослужбовицями, що виходять за межі класичних протоколів реагування.

Сформований емпіричний масив відповідей дозволив виявити чітку закономірність у розподілі досвіду насильства серед жінок-військовослужбовиць, що взяли участь у дослідженні. Із 30 опитаних 27 жінок (90%) зазначили принаймні один випадок пережитої форми насильницької поведінки під час проходження служби, із них 21 учасниця (70%) описали досвід вербального або психологічного тиску в постійній формі, тобто не одноразово, а системно. Зокрема, у 16 випадках мова йшла про висміювання, знецінення або принизливе звертання з боку командирів; у 12 – про деструктивну поведінку колег-чоловіків, що проявлялась у маргіналізації, виключенні з процесів прийняття рішень, жартів із сексуальним підтекстом. Фізичні прояви агресії вказано у 4 випадках (13%), з них 2 – у контексті конфліктів у тилових підрозділах, ще 2 – у бойових умовах у момент загального стресового навантаження. Сексуалізоване насильство виявлено у 5 учасниць (16,7%), при цьому тільки одна з них звернулась до військової поліції або інших офіційних структур. У двох випадках описано ситуації, що можна трактувати як примус до контакту з елементами шантажу. Варто наголосити, що сума відсотків за категоріями перевищує 100%, оскільки значна частина жінок переживали кілька видів впливу одночасно або послідовно.

Структурно, 6 жінок фіксували себе як постійно перебуваючих під «невидимим контролем», мова йде про системну присутність у підрозділах атмосфери недовіри до жінок, постійної оцінки зовнішності, навичок, ухвалення

рішень. Найбільш чітко ця модель виявлена в частинах, де частка жінок не перевищувала 5%, а командний склад повністю складався з чоловіків. Водночас у підрозділах, де існувала хоча б одна жінка-офіцерка, частота вказаних форм насильства суттєво знижувалась – тільки 1 із 6 жінок у таких контекстах вказала на пережитий досвід приниження. Це дозволяє припустити наявність захисного ефекту присутності жіночих лідерок у структурі. Ще одним виявленим патерном стала наявність самоцензури: 17 жінок із 30 (56,7%) вказали, що на певному етапі служби відчували потребу змінити свій стиль спілкування, зовнішній вигляд або навіть тембр голосу, щоб уникати уваги або не провокувати конфлікти.

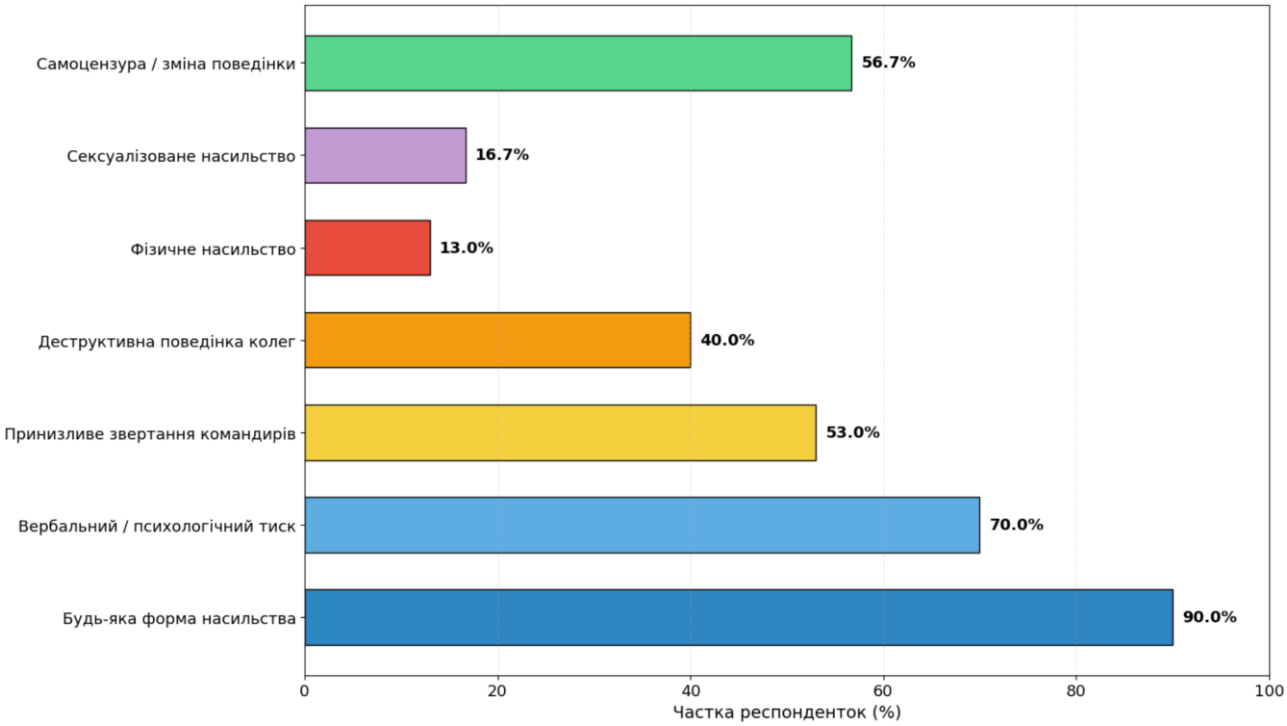


Рис. 3.1 Форми та частота проявів насильства серед жінок-військовослужбовиць

У структурі реакцій на насильницькі епізоди домінували адаптивні форми уникнення: 23 з 30 учасниць (76,7%) визнали, що в моменті конфлікту не звертались до командування, не фіксували випадок письмово й не робили спроб офіційного реагування. Причинами цього було побоювання погіршення службового становища, недовіра до ефективності процедур, а також страх за

командну згуртованість у підрозділі. Лише 7 учасниць (23,3%) повідомили, що звертались хоча б до однієї форми підтримки: 3 – до військової психологині, 2 – до НУО, 2 – до старшої за званням колеги. Цікаво, що жодна з них не зазначила звернення на гарячі лінії типу 116 123 або 1547. Це підтверджує, що в бойових умовах канали підтримки, які не інтегровані безпосередньо у військову структуру, сприймаються як недоступні або неактуальні. У блоці анкетних питань про наслідки пережитого досвіду найпоширенішими були такі реакції: зниження мотивації до служби (21 учасниця – 70%), порушення сну (17 – 56,7%), емоційне вигорання (15 – 50%), із них 6 зазначили повторювані епізоди сліз, небажання виходити з приміщення або контактів із колегами. Ці показники корелюють із характеристиками, які в цивільному контексті класифікують як прояви вторинної травматизації. Усі ці стани учасниці переживали на фоні відсутності психологічної розрядки, що посилювало відчуття ізоляції. Показово, що в підгрупі з досвідом сексуалізованого тиску (5 жінок) усі вказали на повне згасання довіри до військового середовища як безпечного. Їхні висловлювання містили ознаки самозвинувачення, зокрема фрази: «сама винна, що не одягнулась по-іншому», «треба було мовчати». Це свідчить про глибоко інтроєктовані механізми стигматизації, що репродукуються не лише інституційно, а й внутрішньо. Такий механізм призводить до посилення ретравматизації.

В частині оцінки ефективності внутрішніх механізмів протидії насильству 28 із 30 респонденток (93,3%) заявили, що не вірять у реальну дію інституційних засобів захисту в межах військової структури. При цьому 24 учасниці (80%) не змогли навіть назвати конкретну процедуру фіксації або скарги. Тільки 4 жінки (13,3%) чітко знали, що подання рапорту про факт насильства має бути зареєстроване на рівні штабу. Із цих чотирьох лише одна пробувала це зробити, але її рапорт було повернуто з формулюванням «не відповідає критеріям службової поведінки». Така ситуація ілюструє, наскільки процедурна архітектура чинної системи формального реагування фактично унеможливлює реєстрацію навіть базових фактів тиску. У блоці інтерв’ю чітко простежується

узагальнений досвід того, що захист не надається «за замовчуванням», а тільки якщо особа має захисний статус: родинні зв’язки у командуванні, високий чин або неформальну підтримку старших офіцерів. Це створює ситуацію, коли пережите насильство не просто не фіксується, а стає нормалізованою частиною соціального ландшафту. У відповідях фіксувались вирази, на кшталт: «ти маєш бути сильна, інакше не виживеш», що підтверджує глибоку інтерналізацію воєнізованих форм мужності, як нормативних, і для жінок. Питання анонімної оцінки комунікації з командирами показало: 19 жінок (63,3%) вважають, що командири ігнорують проблеми психологічного тиску; ще 7 (23,3%), що командири прямо демонстрували толерування або іронізували над інцидентами. У двох випадках описано ситуації, коли командир фізично вивів жінку з кабінету після її спроби описати факт образи з боку колеги. Це не лише ілюструє процедурну неспроможність системи, а й підтверджує існування вертикалі захисту агресора в умовах непублічного середовища підрозділу.

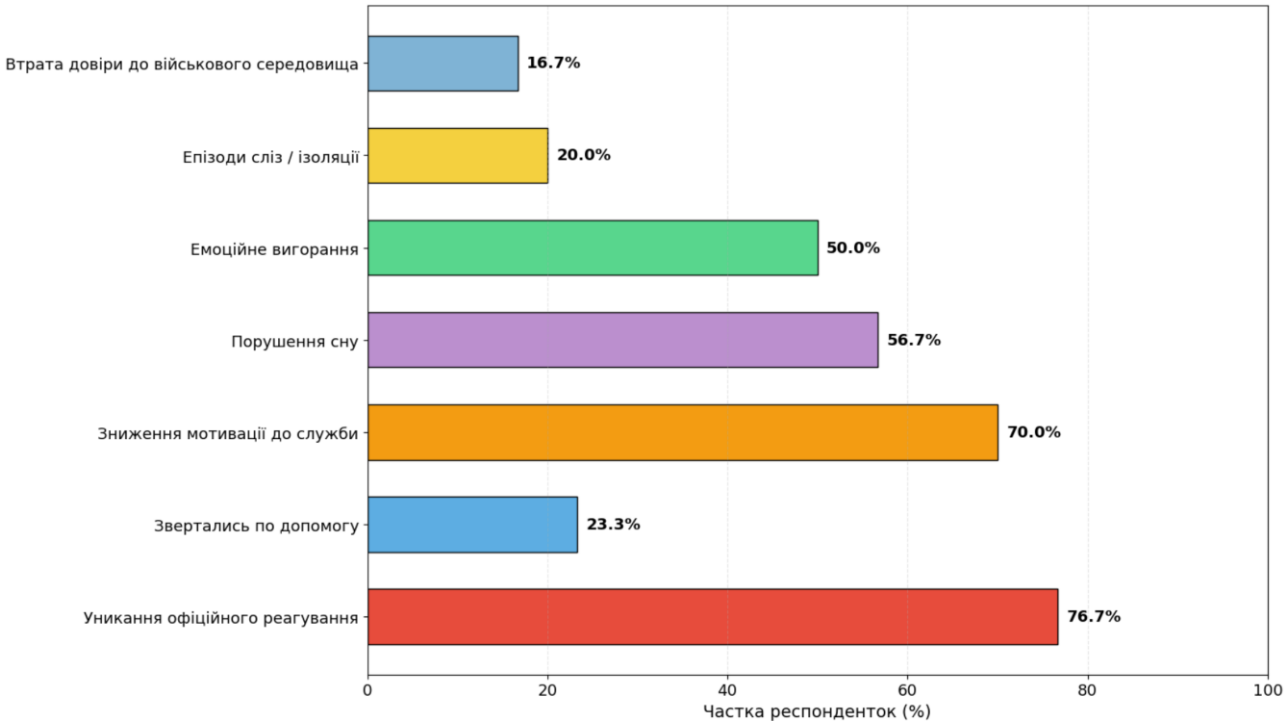


Рис. 3.2 Реакції та наслідки пережитих форм насильства серед жінок-військовослужбовиць

Аналіз реакцій оточення дав змогу встановити ще одну сталу закономірність: у 14 випадках (46,7%) жінки, що ставали об’єктом вербального або психологічного тиску, не отримували жодної підтримки від колег, навіть у формі нейтрального жесту. У 9 випадках (30%), навпаки, оточення демонструвало підтримку, здебільшого в приватних розмовах, не публічно. І лише в 2 випадках (6,7%) жінка отримувала чітке публічне заступництво, йдеться про висловлювання в її захист перед командуванням. Така структура реакцій свідчить про домінування пасивної або «прихованої» форми солідарності, яка не здатна зупинити агресію, оскільки не виходить за межі приватної емоційної підтримки. В одному з інтерв’ю респондентка зазначила: «усі знали, що він так робить, але мовчали, бо це було простіше». Інша: «після того, як я поскаржилась, від мене відвернулись, як від джерела проблем». Такі свідчення дозволяють окреслити механізм перетворення жертви насильства на подразник, із яким пов’язується соціальна дестабілізація. Це зумовлює ще глибшу маргіналізацію: 6 жінок (20%) після епізоду насильства просили переведення до іншого підрозділу, з них 3 – через втрату довіри до колективу. Одночасно виявлено, що 11 учасниць (36,7%) не розглядали можливість звернення по допомогу через страх бути визнаною «непридатною до служби», «скаржницею», що нібито не витримує армійських реалій. Це демонструє, як самі механізми армійського виживання спрямовані на збереження репутації ціною замовчування насильства. Психоемоційна структура таких позицій виявляє стратегії мінімізації власного болю: фрази типу «мені не так і боліло», «є гірші історії» виступають формою самообману, що дозволяє зберігати функціональність. Проте саме така функціональність, побудована на пригніченні травми, стає підґрунтям довгострокових наслідків (див. додаток А)

У блоках, що стосувались досвіду адаптації після пережитого тиску, зафіксовано розширене поле реакцій. Із 30 жінок – 18 (60%) зазначили, що змінили стиль поведінки у підрозділі після епізоду насильства: почали уникати контактів, обмежили комунікацію з чоловіками або взагалі відмежувались від будь-якої неофіційної взаємодії. Ще 7 (23,3%) заявили, що після епізодів стали

більш агресивними, включалися в риторику, схожу на чоловічу, щоб отримати повагу. У трьох випадках (10%) жінки почали систематично зловживати седативними препаратами без рецепта, призначивши їх собі самостійно, без участі лікаря. Один епізод зловживання алкоголем також було описано як спосіб «зняти напругу». Водночас 5 учасниць (16,7%) вказали, що після інцидентів стали активніше підтримувати інших жінок, створювали мікроспільноти у межах батальйону або розміщення, де відчували взаємну безпеку. Важливо, що саме ці учасниці показали найнижчий рівень симптомів тривожності у самозвітах. Це свідчить про потенціал горизонтальної солідарності як захисного механізму.

Усередині сформованої вибірки було зафіксовано чітке розшарування за віковими, посадовими та підготовчими показниками, яке мало прямий вплив на вразливість до різних форм гендерно зумовленого насильства. Середній вік жінок становив 31,6 року, з мінімальним віковим порогом у 22 роки й максимальним – 42. У межах підгруп, розподілених за віковими інтервалами, найвища концентрація вказівок на досвід стигматизації спостерігалась серед учасниць віком 25–30 років – 12 осіб (40% вибірки), з яких 11 прямо описували ситуації, у яких вони відчували себе мішенню недовіри, жартівливого приниження або прямої дискримінації за ознакою віку та гендеру. Ця категорія жінок зазвичай займала нижчі ланки в ієрархії, зокрема посади стрільчинь, медичних інструкторок або водійок санітарного транспорту. Рівень фізичного навантаження на цих посадах не супроводжувався відповідним рівнем авторитету, що створювало підґрунтя для знецінення й виключення з неформальних комунікаційних структур. Водночас старші жінки (35–42 роки, 5 осіб) зазначали меншу кількість прямих інцидентів тиску, проте описували досвід невидимості, ігнорування, відсутності довіри до їхніх компетенцій. Ще одна змінна – військове звання: жінки у статусі солдаток (19 осіб) частіше відзначали відсутність можливості самостійного вирішення ситуацій, тоді як сержантки (7 осіб) у кількох випадках вказували на змогу втрутитись у конфлікт або захистити підлеглу. Офіцерок у вибірці було лише 4, з них 2 відзначили присутність латентної недовіри до себе як до командирки: випадки саботажу,

пасивного опору або умисного виключення з прийняття рішень. Ці дані засвідчують, що чим нижчий інституційний статус, тим вища ймовірність потрапляння в ситуацію насильства з відсутністю інструментів реагування. І навпаки, навіть мінімальний ступінь формальної влади дозволяє знижувати ступінь уразливості, хоча не скасовує її повністю (див. додаток Б)

Окремо було проаналізовано вплив тривалості служби як детермінанти досвіду насильства. Із 30 опитаних 11 служили менше одного року, 13 – у діапазоні від 12 до 30 місяців, 6 – понад три роки. Серед першої групи (менше року) 9 жінок (81,8%) описали принаймні один епізод гендерного тиску, вказуючи на дезорієнтованість, брак досвіду, невміння відстояти себе. Для групи з 12–30 місяцями стажу, 10 із 13 (76,9%) мали досвід насильства в різних формах, однак вони демонстрували більшу схильність до стратегій адаптації: створення альянсів, активне пошук підтримки серед інших жінок, поступове формування авторитету. Найменше скарг було зафіксовано в підгрупі з досвідом понад три роки (2 з 6 жінок), що дозволяє припустити, що час служби дає змогу або навчитись обходити гострі конфлікти, або сформувати специфічну стратегію замовчування, зокрема через включення до ієрархічної логіки. Іще одним чинником, що впливав на ймовірність стигматизації, став рід військ. У бойових підрозділах (16 учасниць) частота повідомлень про приниження, тиск і домагання була вищою – 13 випадків (81,3%), тоді як у тилових службах (14 жінок) – 9 випадків (64,3%). В бойових умовах жінки зазнавали подвійного навантаження: фізичного та морального, а будь-яке відхилення від очікуваної «бойової стійкості» трактувалось як слабкість або «жіночність», що автоматично знижувало статус. Серед тилових спеціальностей домінували медики, зв’язківці, діловоди, де формально рівень тиску нижчий, але часто проявлялись приховані форми: недопуск до прийняття рішень, виключення з обговорень, підміна професійної оцінки зовнішніми параметрами.

Структура організаційної замкнутості виявлялась через декілька паралельних вимірів. Найперше, це вертикаль прийняття рішень: у 25 з 30 випадків жінки не могли безпосередньо звернутись до особи, що ухвалює

рішення щодо інциденту. Навіть у випадках, коли командир формально був відкритим, практична доступність залишалась мінімальною через графік, бойову завантаженість, емоційну дистанцію або страх перед наслідками звернення. У 17 випадках респондентки прямо зазначали, що у їхній частині не існує чітко визначеної процедури реагування на дискримінаційні дії, або вона не була озвучена особовому складу. У 13 підрозділах із 30 не проводились жодні роз'яснення або інструктажі на тему запобігання гендерно зумовленому насильству. Це означає, що понад 43% вибірки діяли в умовах нормативної порожнечі – без знання, що таке є неприпустимим і які є механізми захисту. Ще 10 жінок (33,3%) стверджували, що фіксація випадків можлива лише через старшого офіцера чоловічої статі, що створює додаткову бар'єрність і перетворює процедуру на психологічно непрохідну. У трьох випадках описано спроби подання скарг, після яких жінки стикнулись із репресивними реакціями, що включали переведення, погіршення побутових умов, скорочення ротаційних можливостей. Це формує стійке переконання, що звернення не тільки не дає результату, а й погіршує становище.

Наявність незалежних каналів звернення оцінювалась як відсутня або символічна. Жодна з 30 учасниць не змогла назвати особу, яка б виступала в ролі незалежного гендерного радника або уповноваженої з прав військовослужбовців. Усі згадки про підтримку обмежувались або знайомими психологами (виключно поза структурою ЗСУ), або активістками в соціальних мережах. Це означає, що для абсолютної більшості респонденток немає доступного способу передати інформацію про інцидент так, щоб вона не потрапила в офіційну ієрархічну воронку. У 7 випадках учасниці вказали, що навіть у випадках формального розгляду конфліктів вони не були інформовані про результат. В одному випадку описано ситуацію, коли командир, отримавши скаргу, виніс усне попередження кривднику, але про це не повідомив потерпілу, яка дізналась про це від колег. Така модель взаємодії повністю руйнує логіку відновлення справедливості й підсилює відчуття безпорадності. Також фіксувались випадки, коли за ініціативу висвітлити інцидент жінку починали

характеризувати як проблемну: «неслухняна», «конфліктна», «занадто емоційна». Такі характеристики закріплюються в особовій справі неофіційно, але впливають на подальші рішення про навчання, відрядження чи ротацію.

3.2. Рекомендації та дорожня карта дій для соціальних працівників з попередження гендерно зумовленого насильства у ЗСУ

Формування реального захисного поля для жінок-військовослужбовиць у структурі Збройних Сил України потребує не лише декларативних рішень, а практичного розміщення соціальної роботи всередині організаційної логіки військового управління. З огляду на результати дослідження, де понад 93% опитаних жінок не вважають чинні механізми звернення ефективними або безпечними, інтеграція соціального працівника має відбуватись через двоканальну модель: зовнішньо-фіксовану та внутрішньо-гнучку. Це означає, що на рівні штатного розпису кожної бригади або окремого підрозділу повинна бути введена посада соціального консультанта з фіксованим функціоналом: супровід у кризових ситуаціях, модерація звернень, координація допомоги. Проте формально ця особа не повинна бути включена до системи звітності командування, аби уникнути конфлікту інтересів. Оптимальною є модель подвійного підпорядкування: організаційне – командиру підрозділу, методичне – регіональному центру соціального супроводу військових, який діє автономно. Така модель дозволяє зберігати оперативність у підрозділі, не втрачаючи автономію допомоги. Конфіденційність реалізується через закріплення службового протоколу доступу до інформації виключно з дозволу самої особи. В усіх кейсах, що не становлять безпосередню загрозу життю чи безпеці частини, соціальний працівник не має права повідомляти командування без згоди заявниці. Створення таких позицій потребує корекції нормативної бази: Наказу МОУ №164 від 2018 року слід доповнити положенням про впровадження штатних соціальних консультантів у підрозділи чисельністю понад 120 осіб. З огляду на динаміку мобілізації, впровадження можна реалізувати поетапно, у

2025–2026 роках охопити частини, де понад 10% особового складу становлять жінки. Це дозволить здійснити пілотну адаптацію без ризику дестабілізації вертикалі управління.

Наступним кроком є чітка розробка алгоритму роботи соціального працівника у випадках кризових звернень. Модель супроводу має включати шість фаз: первинна ідентифікація сигналу, верифікація кейсу, побудова безпечного контакту, юридичне консультування, координація допомоги, посттравматичний моніторинг. Ідентифікація сигналу може відбуватись через пряму комунікацію через звернення до працівника в індивідуальному порядку або через посередників: інших військовослужбовців, психологів. Усі працівники частини повинні пройти міні-інструктаж про ознаки можливих порушень і отримати контакт соціального працівника. Верифікація не передбачає формальних перевірок або збирання свідчень, а лише оцінку ризику за ключовими параметрами: тип події, частота, тривалість, особа агресора. Ця інформація фіксується в умовному кейсі, без імені та персональних даних, із присвоєнням коду. Наступною фазою є встановлення безпечного контакту, що проводиться через розмову в нейтральному просторі: в ідеалі це має бути окрема кімната, позначена як простір довіри. Працівник не носить форму, не має військових знаків розрізнення, спілкується в м’якій манері, неформалізовано. Консультація має містити правову інформацію, зокрема, про права військовослужбовиць, можливості звернення, ризики. Лише після цього соціальний працівник пропонує варіанти: неформальна медіація, юридичне супроводження, направлення до психолога, адвокатський супровід, подання скарги через канал військової юстиції. Рішення ухвалює лише сама особа. Соціальний працівник координує допомогу в межах власної компетенції, не здійснюючи примусу. Після врегулювання ситуації обов’язковим є моніторинг через періодичні контакти для виявлення ретравматизації, загострення тривожних симптомів, змін у поведінці. Цикл вважається завершеним, коли сама військовослужбовиця заявляє про повернення до внутрішньої стабільності.

Для реалізації такої моделі необхідне створення адаптованих інструментів первинного реагування, а саме, мікропротоколів. Ці документи мають бути простими, без надлишкової юридичної мови, оформленими у вигляді карток або буклетів: «Що робити, якщо…». У дослідженні 27 з 30 жінок не змогли назвати жодного документа або стандарту, що описував би алгоритм реагування. Саме тому першочерговим завданням є розробка таких інструментів, оскільки вони мають охоплювати базові кейси: вербальне приниження, дискримінація, сексуалізовані дії, психологічне тиснення. В ідеалі кожна військовослужбовиця повинна отримувати набір таких карток ще на етапі приписки до частини. Крім того, ці матеріали мають бути продубльовані на внутрішніх ресурсах ЗСУ (інтранет, додатки, месенджери). У відповідях опитаних жінок багато хто відзначав, що навіть знання про наявність опцій допомоги дає ефект стабілізації, тобто вплив превентивного знання не менший, ніж втручання постфактум. Крім того, слід розробити форму зворотного зв’язку, наприклад, анонімного повідомлення, яке військовослужбовиця може залишити через безпечний канал. Це дозволить у майбутньому формувати карти ризиків: у яких частинах, у яких структурах, за яких умов відбувається найвища концентрація скарг. Таке картування є підґрунтям для інституційного втручання.

Реалізація описаного алгоритму вимагає підготовки фахових кадрів. Соціальні працівники, які працюють у військовому середовищі, не можуть бути звичайними фахівцями із соціальних служб цивільного профілю. Потрібна окрема програма підготовки, акредитована на базі вишів системи МВС або МОУ. Програма має включати модулі з військової етики, кризової психології, протоколів першого реагування, травмоорієнтованих практик, а також юридичну підготовку щодо норм військового права, військової субординації, захисту прав. Оптимальна тривалість такої програми – 3 місяці, з наступним стажуванням у базових центрах: військових шпиталях, реабілітаційних центрах, підрозділах з досвідом підтримки ветеранських спільнот. До 2026 року цілком реально створити першу хвилю – 100 фахівців, які можуть бути розподілені по гарнізонах. Це дозволить мати хоча б один ресурсний пункт у кожному

військовому окрузі. Крім того, у межах підвищення кваліфікації офіцерів варто вводити модуль «Базова соціальна підтримка» призначений для командира роти, взводу, батальйону. Це не означає, що вони виконуватимуть функції соціальних фахівців, але будуть розуміти логіку дій, етику комунікації, базові ознаки насильницької динаміки.

Інтеграція освітньо-профілактичної компоненти в систему запобігання гендерно зумовленому насильству в Збройних Силах України має базуватися не на формальній інформованості, а на зміні когнітивних патернів, які визначають сприйняття військовослужбовцем норм поведінки у колективі. На основі емпіричних даних, де 90% жінок вказали на переживання гендерного тиску в тій чи іншій формі, стає очевидним, що відсутність початкової етичної підготовки під час базового вишколу сприяє формуванню неофіційних кодексів поведінки, у яких домінує гіпермаскулінний дискурс. У 25 із 30 кейсів респондентки вказали, що під час проходження навчання в частині їм не було надано жодного роз’яснення про механізми самозахисту, межі допустимої поведінки, або логіку реагування на тиск. Тому першочерговим завданням є розробка універсального освітнього модуля, який має бути інтегрований до програм початкової військової підготовки та курсів підвищення кваліфікації. Такий модуль має складатися з трьох компонентів: теоретичного блоку з основ гендерної етики й правової бази (8 академічних годин), практичного блоку кейс-аналізу (6 годин), і блоку фасилітованих дискусій у малих групах (4 години). Загалом, 18 годин обов’язкового навчання, з оцінкою у форматі відкритого анкетування. Для початкової реалізації доцільно впровадити пілотні курси на базі 3 навчальних центрів ЗСУ: у Десні, Старичах і Оржеві, де проходить підготовку основна маса мобілізованих. Кожна навчальна група має супроводжуватись підготовленим фасилітатором, який не входить до складу військового керівництва, аби зняти ефект ієрархічного тиску. Теми включають аналіз ситуацій з насильством, маргіналізацією, жартами з подвійним змістом, примусовим розподілом ролей, а також практику вербальної деескалації. У межах цього модуля кожен учасник має пройти вправи на розпізнавання психологічного тиску, навички активного

слухання, та базові юридичні дії у випадку порушення кордонів. За результатами таких курсів формується звітна карта, що включатиме анонімні коментарі, які дають змогу оцінити зміну настроїв у групі. Згідно з даними, зібраними під час дослідження, 21 з 30 учасниць визнали, що відчували би більший захист, якби знали про наявність таких тренінгів і бачили їх проходження колегами-чоловіками. Це вказує на високий рівень запиту на видиму освіту, що передбачає не формальний інструктаж, а публічний приклад, який нормалізує відповідальне ставлення.

У контексті адаптивної моделі соціального втручання ключову функцію відіграє механізм зворотного зв’язку, який дозволяє не лише оцінювати ефективність програми, а й коригувати її відповідно до змін у середовищі. У військовій структурі, де прямий фідбек часто розглядається як прояв нелояльності, впровадження механізму анонімного моніторингу є технічно необхідним. У рамках моделі, що пропонується, щомісячно мають проводитись два типи оцінювання: анкетування серед військовослужбовців (короткий блок на 5 питань) та експертна оцінка фахівцями соціальної роботи за індикаторами динаміки звернень, результатів супроводу, і змін у психоемоційному стані клієнток. Згідно з результатами дослідження, лише 10% жінок мали досвід звернення по допомогу й отримали фідбек. Отже, системна відсутність циклу «запит-реакція-зміна» фіксується як структурна вада. Розробка системи має включати цифрову платформу, де кожна учасниця може ввести індивідуальний код кейсу й оцінити етап допомоги за шкалою: доступність, чутливість, ефективність, результат. Ці дані не мають бути доступними командуванню, а лише фахівцям соціальних служб, які аналізують звітність у щоквартальному форматі. На основі цих звітів будується матриця адаптації, у яких саме блоках (правова допомога, психологічний супровід, конфліктна медіація) спостерігається дефіцит ефективності. Крім того, щопівроку проводиться ретроспективний аналіз анонімних скарг, їхнього результату, тривалості супроводу. В ідеалі весь цей масив вводиться в центральний реєстр, але не з іменами, а з метаданими: регіон, тип частини, характер порушення, час

реагування. На основі цього формуються динамічні графіки: які типи насильства зростають, у яких регіонах формується латентне напруження, які служби дають результат. Така модель є не просто звітністю, а активною системою самонавчання. Коли програма постійно оновлюється відповідно до емпіричних змін, вона стає живим інструментом.

Ще одним критичним елементом є навчання офіцерського складу, що має проходити не в режимі лекцій, а через симуляційні практики. У межах дорожньої карти до 2027 року передбачається впровадження модулю «Гендерна чутливість у командуванні» до офіцерських курсів на базі Національної академії сухопутних військ та Харківського університету Повітряних Сил. Модуль має складатися з блоку кейсів на розв'язання ситуацій у підрозділі, де командир має прийняти рішення щодо конфлікту з гендерним підтекстом, блоку фасилітованої дискусії, де офіцери відпрацьовують аргументацію, і блоку рефлексій – коротких письмових нотаток після заняття. Завдання цього курсу є змінити уявлення про управління як про виключно ієрархічний акт. Командир у сучасній армії – це також посередник у конфлікті, гарант гідності та медіатор, здатний вчасно втрутитися. Згідно з емпіричними результатами, 63% опитаних жінок не відчували від командирів готовності реагувати, а 23% вказали на толерування агресії. Саме тому навчання командного складу повинно базуватись не на декларативному стилі, а на емоційній залученості. У межах таких тренінгів доцільно залучати ветеранок, які мають досвід служби, пережили конфлікти й готові свідчити. Ці живі історії створюють зовсім інший ефект: зміщення парадигми з «ми не знали» до «це реально». Крім того, офіцери мають пройти обов'язкову сертифікацію з базового курсу гендерної етики кожні 2 роки. Такий цикл актуалізації підтримує фокус уваги, зменшує ризик втрати чутливості. Наявність цього сертифіката має бути умовою ротації або підвищення по службі. Таким чином, створюється внутрішній стимул командирів до освіти не з обов'язку, а як елемент кар'єрної логіки.

Висновки до розділу 3

В ході проведеного дослідження зафіксовано, що 27 з 30 жінок (90%) повідомили про пережитий досвід гендерного тиску, при цьому 21 учасниця (70%) вказала на постійну форму психологічного чи вербального впливу. П’ять осіб (16,7%) описали досвід сексуалізованого насильства, із яких лише одна зверталась по допомогу. Частка латентних випадків склала 73,3%, а звернення до офіційних каналів виявились поодинокими. 28 респонденток (93,3%) не вважають внутрішні механізми захисту ефективними, а 24 жінки (80%) не знають, як подати офіційну скаргу. Вибіркова структура показала, що найбільше порушень фіксувалося у віковій групі 25–30 років (40% вибірки), переважно серед жінок із військовим стажем до 2 років. У бойових підрозділах рівень тиску складав 81,3%, у тилових – 64,3%. У відповідь на ці дані запропоновано створити модель подвійного підпорядкування для соціальних фахівців у ЗСУ, шестиступеневий алгоритм кризового реагування, цифрову платформу зворотного зв’язку, освітні модулі по 18 годин на базі навчальних центрів, а також систему симуляцій для командирів. Усе це формує основу для побудови стійкої мережі соціальної підтримки в армії.

ВИСНОВКИ

У межах проведеного дослідження було здійснено міждисциплінарну рефлексію проблеми гендерно зумовленого насильства у військових структурах, що постає як наслідок культурних стереотипів і структурної нерівності, характерної для ієрархізованого середовища армії. У працях українських і зарубіжних авторів виявлено, що це явище охоплює не лише індивідуальні девіації, а має системну природу, пов'язану з патріархальними моделями влади й підпорядкування. Концепт соціальної роботи у військовому контексті визначено як діяльність на межі підтримки, профілактики та правозахисту, що вимагає одночасного врахування бойової готовності та гарантування гідності особового складу. Поняття «гендерно зумовлене насильство» окреслене як дії, спрямовані проти особи через її стать або відмову приймати нав'язані ролі. Методологічно дослідження ґрунтується на принципі системності, який передбачив поєднання анкетування, глибинних інтерв'ю й контент-аналізу. Всі етапи збору даних проведено відповідно до етичних стандартів анонімності, добровільності та психологічної безпеки. Така конструкція дозволила не лише виявити типові сценарії дискримінації, а й зібрати матеріал для подальшої розробки ефективних соціальних інтервенцій у військових колективах.

У межах другого розділу дослідження було встановлено, що «формування толерантності до дискримінаційних проявів у таких середовищах має давнє культурне коріння», а жінка у військовому середовищі часто класифікується як «інакша», що «не відповідає системному стандарту». Цей статус провокує подвійну петлю дискредитації, де жінку одночасно сприймають як зайву й звинувачують у провокуванні насильства. Українські Збройні сили демонструють історичну відсутність феміністичного дискурсу, а навіть після розширення доступу до посад інституційна культура чинить опір її реалізації. У порівнянні з НАТО країнами, де діють омбудсмени, анонімні скарги, зовнішній аудит, в Україні спостерігається елемент замовчування та блокування правового механізму. Нормативно ситуація трансформується під впливом Стамбульської конвенції, CEDAW, Резолюції 1325, а також впровадження нових посад, зокрема

радниці з гендерних питань, що функціонує як координаційний вузол. Соціальна робота в умовах ЗСУ передбачає кризове втручання, побудову безпечного простору, психоемоційну стабілізацію, роботу з командуванням, індивідуальний супровід, а також підтримку під час демобілізації – через переписування історії досвіду й залучення до спільнот, що відновлюють ідентичність постраждалих.

За результатами проведеного емпіричного дослідження встановлено, що 27 із 30 військовослужбовиць (90%) мали досвід гендерного тиску, серед них 21 (70%) – психологічного або вербального впливу, 5 (16,7%) – сексуалізованого насильства, при цьому лише одна особа звернулась до офіційних структур. Середній вік учасниць – 31,6 року, тривалість служби – від 10 місяців до 4 років. У бойових підрозділах рівень фіксації випадків перевищив 81,3%, у тилових – 64,3%. У групі з досвідом служби до 1 року 81,8% опитаних повідомили про дискримінацію, а серед респонденток із тривалістю служби понад три роки – лише 33,3%, що дозволяє простежити кореляцію між військовим досвідом і здатністю до соціальної адаптації. 28 жінок (93,3%) заявили про недовіру до офіційних каналів допомоги, а 24 (80%) не змогли назвати механізм подання скарги.

За результатами розроблено модель подвійного підпорядкування соціального працівника у військовому підрозділі, запропоновано впровадження шестиступеневого алгоритму кризового реагування: від ідентифікації сигналу до посттравматичного моніторингу. Запропоновано розробити обов’язкову освітню програму з трьох модулів загальним обсягом 18 годин, цифрову платформу зворотного зв’язку, створення анонімних карт ризиків, систему навчання командирів на базі симуляцій і впровадження гендерного модуля в офіцерські курси. Усе це спрямовано на реалізацію профілактичної, супровідної та моніторингової функції соціальної роботи в умовах військової служби, що охоплює не лише індивідуальну допомогу, а й інституційне переналаштування всієї структури військової підтримки з урахуванням гендерної безпеки.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Арнаутова В., Лукічов В., Нікітюк Т. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України. Київ. 2020. URL: https://www.osce.org/files/f/documents/4/8/479044_0.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

2. Бастік Меган. Ґендер та механізм подання скарг: Довідник для збройних сил та уповноважених із захисту прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству, пов'язаним із ґендерними ознаками. 2015. 108 с.

3. Берднік І.В. До питання кваліфікації сексуального насильства в умовах міжнародного збройного конфлікту. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 372–378.

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

5. Василенко Л. Жінці в армії не місце. Дата публікації 10.01.2018 URL: http://life.pravda.com.ua/columns/2018/01/10/228366 (дата звернення: 28.06.2025).

6. Вєлковська Т. Більше залучення жінок покращить армію в розбудові миру та безпеки. *BusinessWoman*. 2023. URL: https://businesswoman.org.ua/bilshe-zaluchennya-zhinok-pokrashhyt-armiyu-v-rozbudovi-myru-ta-bezpeky/ (дата звернення: 28.06.2025).

7. Вихор С. Топоренко О. Шляхи інтеграції жінки у Збройні Сили України. *Актуальні питання гуманітарних наук.* 2016. Вип. 16. 282–294.

8. Військові настанови щодо запобігання сексуального і ґендерного насильства та реагування на нього, МСМ-0009-2015. – С. 2. 5.

9. Глосарій основних гендерних понять. URL: http://cpk.org.ua/files/gender_glosariy_ponnat.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

10. Голуб А. Обов’язковий призов жінок у армію. Дата публікації 06.03.25 URL: https://uain.press/articles/obovyazkovyj-pryzov-zhinok-u-armiyumizhnarodnyjdosvid-ta-ukrayina-605256 (дата звернення: 28.06.2025).

11. Грицай І.О. Проблема ґендерного балансу у національних збірних силах. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2016. Вип. 5. С. 3–8. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2016/5/3.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

12. Гріпас А.В. Богінська І.В. Участь жінок у мирних процесах. *Вісник Донецького національного університету ім. В. Стуса.* 2022. №14. Т. 2. URL: https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/12807 (дата звернення: 28.06.2025).

13. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. №3. С.112–116.

14. Віттвер Дж. Звіт щодо структури стратегічного навчання з ґендерних питань та порядку денного «Жінки, мир, безпека» для Збройних Сил України / ООН Жінки в Україні. Найменування органу: Київська обласна державна адміністрація (Київська обласна військова адміністрація). 2022. 45 с. URL: https://koda.gov.ua/wp-content/uploads/2023/02/zvit-oblderzhadministracziyi-1325-za-2022-rik.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

15. Жінки в армії політиці і владі. *Радіо Свобода*. 2023. URL: https://www.radiosvoboda.org/a/genderna-sytuatsiya-v-ukraini-voennoho-chasu/32696907.html (дата звернення: 28.06.2025).

16. Жінки. Мир. Безпека : Резолюція Ради Безпеки ООН 1325. 2000. URL: https://nssu.gov.ua/genderna-rivnist/rezolyuciya-radi-bezpeki-oon-1325 (дата звернення: 28.06.2025).

17. Загальні рекомендації Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок №1–37. Нью Йорк. 2018. URL: https://land.gov.ua/wp-content/uploads/2019/01/Загальні-рекомендації-Комітету-ООН.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

18. Заключні зауваження до дев’ятої періодичної доповіді України про виконання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. 21.12.2022. *Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності.* URL:

https://www.msp.gov.ua/press-center/news/zaklyuchni-zauvazhennya-do-dev'yatoyi-periodychnoyi-dopovidi-ukrayiny-pro-vykonannya-konventsiyi-oon-pro-likvidatsiyu-vsikh-form-dyskryminatsiyi-shchodo-zhinok. (дата звернення: 28.06.2025).

19. Залєток Н. Гуржій О. Проблема служби жінок у британській армії. Київ. 2021. URL: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/179916/07-Zalietok.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

20. Зозуля О.В. Причини виникнення ґендерно зумовленого насильства серед населення України. Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 1. Вип. 50. С. 57–64.

21. Калахін Ю.А. Гендерні аспекти мотивації військової служби. Новітні технології для захисту повітряного простору. Харків. Харківський університет Повітряних Сил. 2019. С. 611.

22. Калагін Ю. А. Мотивація військової служби військовослужбовців-жінок. *Грані*. 2013. № 9. С. 103-108. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2013_9_19. (дата звернення: 28.06.2025).

23. Камінська Н.В. Чернявський С.С. Перунова О.С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

24. Кашук А. Жінки в армії США. Київ. 2023. URL: https://nako.org.ua/news/zinki-v-armiyi-ssa-vid-viini-za-nezaleznist-do-syogodennya (дата звернення: 28.06.2025).

25. Кривоносов В.С. Особливості уявлень про гендерну рівність у військовослужбовців. Запоріжжя. ЗНУ. 2024. 67 с.

26. Куравська Н. Гендерні стереотипи як джерело дискримінації та сексизму. *Збірник наукових праць: психологія.* 2018. №22. С.55–62.

27. Марценюк Т. Жінки у збройних силах світу та України. Стратегічні пріоритети. *Національна безпека і оборона.* 2008. №4 (9). URL: https://povaha.org.ua/zhinky-uzbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-nashlyahu-do-intehratsiji (дата звернення: 28.06.2025).

28. Марценюк Т. Невидимий батальйон. Участь жінок у військових діях в АТО. Київ: ФОП Клименко, 2016. 80 с.

29. Методичний посібник для військ (сил) з питань цивільно військового співробітництва / Управління цивільно-військового співробітництва Збройних Сил України. Київ, 2019. 167 с.

30. Методичні рекомендації з використання ґендерно чутливої мови : Наказ Міністерства оборони України від 16.04.2024. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text (дата звернення: 28.06.2025).

31. Михайлов В.М. Сексуальне насильство та його медико соціальні наслідки. Київ, 2016. 190 с.

32. Мороз Т. Кількість жінок у нашій армії за десять років зросла у 15 разів. 2019. URL: http://www.armyinform.com.ua/2019/09/kilkist-zhinok-u-nashomu-vijsku-zadesyat-rokivzbilshylas-u-15-raziv (дата звернення: 28.06.2025).

33. Обов'язковий призов жінок у армію. URL: https://uain.press/articles/obovyazkovyjpryzov-zhinok-u-armiyumizhnarodnyj-dosvid-ta-ukrayina-605256 (дата звернення: 28.06.2025).

34. Оніщенко Н.М. Сучасний гендерний контекст: новели, перспективи, дискусії. *Часопис Київського університету права*, *1*(3), 22-26. URL: https://doi.org/10.36695/2219-5521.3.2020.01 (дата звернення: 28.06.2025).

35. Онлайн курс Тамари Марценюк. Жінки і чоловіки. Гендер для всіх. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about. (дата звернення: 28.06.2025).

36. Островська Б. В. Міжнародно-правове регулювання права людини на життя в контексті біоетики : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Київ, 2021. 44 с.

37. Перунова О.С. Юридико-психологічні засади профілактики ґендерно обумовленого насильства в органах Національної поліції України: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» Київ, 2020. 301 с.

38. Порадник щодо застосування ґендерно орієнтованого підходу в окремих галузях / Т. Іваніна, О. Кисельова, М. Колодій та ін. Київ : Віваріо, 2020. 48 с.

39. Посібник із реалізації загальної рекомендації №30 та резолюції ради безпеки ООН «Жінки, мир безпека». Київ. 2015. URL: https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/430/4.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

40. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків : Закон України №2523 від 06.09.2018. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text (дата звернення: 28.06.2025).

41. 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 24.02.2016 №113-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-р#Text (дата звернення: 28.06.2025).

42. Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 №113-р.. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80 (дата звернення: 28.06.2025).

43. 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.

44. Рибка А. Верховна Рада прийняла закон про забезпечення гендерної рівності в армії. 2024. URL: https://genderindetail.org.ua/news/verhovna-rada-priynyalazakon-prozabezpechennya-gendernoi-rivnosti-v-armii-134292.html (дата звернення: 28.06.2025).

45. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації : навч.-метод. посібник / Андрєєнкова В.Л., Войцях Т.В., Дацко О.В. Київ: ФОП Стеценко В.В, 2016. 192 с.

46. Руфанова В.М. Форми ґендерно зумовленого насильства. *Юридичний вісник*. 2021. Вип. 22. С. 141–148.

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

48. Сірко Л. П. Гендерно-правова експертиза як умова формування паритетної демократії. *Європейські перспективи*. 2021. № 3. С. 40-45

49. Слабка озброєна стать. Жінки в арміях світу. 14.10.2014. URL: https://ukr.media/world/213474 (дата звернення: 28.06.2025).

50. Степаненко А.С. Соціально-психологічний аспект медико-соціальних проблем сексуального насильства. Київ.: КНУ ім. Тараса Шевченка, 2018. 190 с.

51. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні. 19.03.2016. URL: https://www.helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/ (дата звернення: 28.06.2025).

52. Про затвердження Стратегії національної безпеки України «Безпека людини – безпека країни : Указ Президента України №392/2020 від 14.09.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020/stru (дата звернення: 19.09.2025).

53. Українські жінки у горнилі модернізації / заг. ред. О.Кісь. Харків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 304 с

54. Харитонова О.В. Ключові засади ґендерної політики в кримінальному праві України. Харків: «Права людини», 2018. 344 с.

55. Худояр Л.В. Принцип рівності в європейській та українській конституційній традиції XVIII-XX століть : монографія. Київ : Талком, 2023. 691 с.

56. Шевченко О.С. Психосоціальні аспекти сексуального насильства в зоні конфлікту. Київ. 2017. 210 с.

57. Як захистити права жінок під час збройних конфліктів. Інтерв'ю з Катериною Левченко. 2020 URL: https://hromadske.radio/publications/prava-

zhinok-i-henderna-rivnist-pid-chas-viyny-zalyshaiut-sia-bazovymy-pryntsypamy-na-iakykh-buduiet-sia-nasha-polityka-uriadova-upovnovazhena-kateryna-levchenko

58. Яременко К. Історія жінок у Великій війні. 11.03.2015. URL: http://www.korydor.in.ua/ua/stories/women-in-war.html (дата звернення: 28.06.2025).

59. Ahlbäck A. Sundevall F. Hjertquist J. A Nordic model of gender and military work? Labour demand,gender equality and women's integration in the armed forces of Denmark, Finland, Norway and Sweden. *Scandinavian Economic History Review*. 2024, Vol. 72, № 1, 49–66. URL: https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03585522.2022.2142661 (дата звернення: 28.06.2025).

60. Fieldhouse A. O'Leary T. Integrating women into combat roles: comparing the UK Armed Forces and Israeli Defense Forces to understand where lessons can be learnt. *BMJ Military Health.* 2020. July. URL: http://dx.doi.org/10.1136/bmjmilitary-2020-001500 (дата звернення: 28.06.2025).

61. Hsieh C.M. Tsai B.K. Effects of social support on stress health among military personnel. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. № 16 (8). URL: https://www.mdpi.com/1660-4601/16/8/1317/htm (дата звернення: 28.06.2025).

62. Kamarck K.N. Diversity inclusion and equal opportunity in the armed services: Background and Issues for Congress. Washington : Congressional Research Service, 2019. 60 p. URL: https://www.congress.gov/crs-product/R44321 (дата звернення: 28.06.2025).

63. Lehavot K. Goldberg S.B. Chen J.A. Do trauma type, stressful life events, and social support explain women veterans' high prevalence of PTSD? *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. 2018. Vol. 53. 943–953. URL: https://link.springer.com/article/10.1007/s00127-018-1550-x (дата звернення: 28.06.2025).

64. United Nations Peacekeeping. Contribution of uniformed personnel to UN by mission personnel type and gender. 2022. URL:

https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/07_gender_statistics_42_oct_2021.pdf (дата звернення: 28.06.2025).

65. United Nations. Resolution 2242 on Women and Peace and Security. 2015. URL: https://undocs.org/en/S/RES/2242(2015) (дата звернення: 28.06.2025).

66. United Nations. Statement by the President of the Security Council on Women and Peace and Security. 2016. URL: https://undocs.org/en/S/PRST/2016/9 (дата звернення: 28.06.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Оцінка ефективності внутрішніх механізмів протидії насильству

Блок даних	Показник	Числові значення	Опис ситуації	Ключові прояви поведінки	Наслідки для респонденток
Довіра до системи	Невіра у захист	93,3% (28 із 30)	Відсутність віри у дієвість інституційних механізмів	Скепсис, уникнення офіційних процедур	Неможливість отримати захист
Знання процедур	Обізнаність	13,3% (4 жінки)	Лише мала група знала алгоритм подання рапорту	Фрагментарна обізнаність, спроби діяти	Один рапорт повернуто без реєстрації
Комунікація з командирами	Ігнорування	63,3% (19 жінок)	Командири не реагують на тиск	Ігнор, мінімізація проблеми	Поглиблення недовіри до керівництва
Толерування насильства	Демонстративна реакція	23,3% (7 жінок)	Командири іронізують або толерують тиск	Глузування, знецінення	Підсилення відчуття незахищеності
Фізичне відсторонення	Усунення з кабінету	2 випадки	Командир виганяв жінку після скарги	Примусове припинення розмови	Блокування спроб фіксації інциденту
Реакція колег	Відсутність підтримки	46,7% (14 випадків)	Колеги не реагують навіть нейтрально	Пасивність, уникання участі	Соціальна ізоляція постраждалої
Прихована підтримка	Непублічна солідарність	30% (9 випадків)	Підтримка лише приватно	Співчуття без відкритої дії	Нездатність вплинути на зупинку тиску

Додаток Б

Фактори уразливості жінок до гендерно зумовленого насильства у військовому середовищі

Категорія змінної	Підгрупа	Кількість учасниць	Показники уразливості	Ключові прояви	Інтерпретація
Вік	25–30 років	12	11 з 12 мали досвід стигматизації	Недовіра, приниження, дискримінація	Найвища частота уразливості у групі з молодим віком та низькою посадою
Вік	35–42 роки	5	Менше скарг на тиск, але досвід ігнорування	Недовіра до компетентності, невидимість	Старший вік не захищає, але змінює тип стигматизації
Військове звання	Солдатки	19	Найчастіше вказують на безпорадність	Відсутність впливу, підпорядкованість	Нижчий ранг означає відсутність інструментів реагування
Військове звання	Сержантки	7	Частково можуть втручатися в ситуації	Можливість захисту підлеглих, більша автономія	Навіть мінімальний формальний вплив змінює траєкторію реакції
Військове звання	Офіцерки	4	2 з 4 відчували саботаж або виключення	Пасивний спротив, ізоляція з боку підлеглих	Влада не гарантує прийняття – існує латентна недовіра
Стаж служби	Менше 1 року	11	9 описали гендерний тиск (81,8%)	Дезорієнтованість, страх, невміння захистити себе	Новачки найвразливіші через неадаптованість до середовища
Стаж служби	12–30 місяців	13	10 мали досвід насильства (76,9%)	Формування альянсів, пошук підтримки	Помірний досвід сприяє частковій адаптації через жіночу солідарність

Декларація
академічної доброчесності
здобувача ступеня вищої освіти ЗНУ

Я, Куделя Карина Віталіївна, магістрантка 2 курсу магістратури, форма навчання денна, факультет соціології та управління, спеціальність «соціальна робота», освітньо-професійна програма «соціальна робота», адреса електронної пошти: karinatselik29@gmail.com,

– підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Соціальна робота попередження гендерно-зумовленого насильства щодо жінок-військовослубовиць Збройних сил України» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

– заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

– згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою інтернет-системи, а також на архівування моєї роботи в базі даних цієї системи.

Дата_____ Підпис_____ Куделя К. В.

Дата_____ Підпис_____ Чайка І. Ю.