УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧИНИ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

освітній ступінь : магістр

на тему:

ОСОБЛИВОСТІ УЯВЛЕНЬ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Виконала : здобувачка ІІ курсу, 266 групи
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми Психологія
Красногорська Олена Анатоліївна
Керівник:
к. психол. н., професор
Тетяна ПЕРЕПЕЛЮК
Рецензент:
д. психол. н., професор
Олександр САФІН

Умань – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ «ГЕНДЕРУ» У СУЧАСНІЙ НАУЦІ 11

1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи 11

1.2. Теоретичний аспект гендерної рівності в армії 19

1.3. Особливості уявлень про гендерну рівність серед військовослужбовців 31

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЗНАННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ 43

2.1. Методика проведення емпіричного дослідження 43

2.2. Гендерна рівність серед військовослужбовців як чинник соціальних можливостей 54

ВИСНОВКИ 60

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 62

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний світ гостро потребує розв'язання проблеми пов'язаної з питанням гендерної рівності у всіх сферах життя та діяльності у сучасному суспільстві. В українському суспільстві теж настають зміни щодо розуміння проблем пов'язаних з гендерною рівністю та ідентичністю людини у житті. Однією з сучасних тенденцій є функціонування та розвиток і впровадження гендерної політики держави, зокрема у війську.

Гендер (від грецького γευος *генос* «рід»), ґендер (від англійського *gender* – «стать», «рід», «сорт») – у гендерних дослідженнях соціальна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду. Тобто гендер – це соціальний конструкт, який визначає *соціальну* стать людини [74].

28 червня 2021 року було зареєстровано законопроєкт № 5713 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо проходження військової служби у Збройних силах України та інших військових формуваннях», що має забезпечити рівні права для чоловіків та жінок, які проходять службу у ЗС України. Законопроєкт спрямований на забезпечення рівних прав жінок і чоловіків під час проходження військової служби, а також покликаний запобігати дискримінації за ознакою статі у сфері безпеки й оборони. Народні депутати пропонують встановити принципи рівності в ЗСУ шляхом зрівняння прав чоловіків та жінок військовослужбовців у сфері соціального захисту. Зокрема, пропонується:

- забезпечити однакові можливості щодо отримання санаторно-курортного лікування;
- надати рівне право в мирний час та з деякими обмеженнями під час дії особливого періоду, воєнного стану на використання відпустки для догляду за дитиною;
- включати виплати грошової компенсації під час звільнення за всі невикористані дні щорічної додаткової соціальної відпустки;
- надавати військовослужбовцям відпустку при народженні дитини зі збереженням грошового забезпечення не лише в мирний час, а й у період воєнного стану.

Автори законопроєкту також пропонують урівняти чоловіків та жінок військовослужбовців у службових обов'язках. Зокрема, урегулювати правила відбування добових нарядів з дотриманням норм законодавства з питань материнства та дитинства, а також дати рівний доступ до вищих офіцерських посад з обов'язковим дотриманням принципу уникнення дискримінації за ознаками статі. Крім того, закон передбачає, що за фактами дискримінації за переконаннями та ознаками, а також сексуальних домагань, службові розслідування мають проводитися в обов'язковому порядку задля належного реагування на такі випадки, що узгоджується з міжнародними зобов'язаннями України [75].

Розуміння та усвідомлення поняття «гендер» у сучасному суспільстві є важливою частиною соціального життя і, зокрема, аспектів життєдіяльності військових. Кризові ситуації розвитку держав показали, що потрібно і необхідно інтегрувати гендерну перспективу у діяльність збройних сил, тому що врахування гендерного аспекту сприятиме не лише успіху військових операцій, а також підвищить рівень дотримання прав, свободи та поваги до особистості як жінки так і чоловіка, незалежно від того чи вони є цивільними чи військовими особами.

У результаті визнання необхідності ґендерної перспективи міжнародною спільнотою були розроблені різні правові та програмні

документи, які передбачають її включення в діяльність збройних сил, починаючи від резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру і безпеки й закінчуючи політикою НАТО по виконанню цих резолюцій. Таким чином, інтеграція ґендерної перспективи є не тільки оперативною необхідністю, але й вирішальним фактором для захисту прав людини; а також правовим зобов'язанням [25].

Розуміння історичного, правового і культурного контексту галузі, у якій ви працюєте, а також усвідомлення культурних особливостей вашого власного навчального закладу є ключем до успішної інтеграції ґендерної перспективи та повної реалізації внутрішніх і зовнішніх аспектів ґендерної рівності. Зовнішні аспекти враховують відмінність впливу проведених операцій на безпеку чоловіків, жінок, хлопців або дівчат у конкретній області, у той час як внутрішні аспекти можуть співвідноситися з ґендерним балансом у власній організації. Важливо зрозуміти, як різні представники особового складу чоловічої та жіночої статі в конкретному підрозділі будуть сприйматися іншими жінками, чоловіками, дівчатами і хлопцями – представниками цивільного населення. Це дозволить запобігти непотрібній напруженості між існуючими групами, а також забезпечити можливість використання розмаїття співробітників у збройних силах [25].

Цей підхід дозволяє усвідомити той факт, що ґендерну перспективу в процесі виконання військової місії в деяких випадках легше реалізувати, коли до складу групи входять і чоловіки, і жінки, а не тільки чоловіки. Але варто підкреслити, що рівна кількість чоловіків і жінок або навіть проста присутність жінок не означає автоматично більш рівноправного підходу до проведення операцій. У деяких галузях домогтися успіху в роботі легше, коли команда складається із чоловіків і жінок. Особливо в країнах з особливо розвиненими традиціями було б краще, щоб саме жінки-військовослужбовці підтримували зв'язок з місцевими жінками. Іншим прикладом розгляду взаємозв'язку між внутрішніми і зовнішніми

аспектами є те, що деяким військовослужбовцям дозволяється відрощувати бороди в прагненні покращити відносини із цивільним населенням шляхом адаптації до місцевих ґендерних норм для чоловіків [67].

Можна розглядати гендер крізь призму відносин у суспільстві, які характеризуються трьома категоріями: статеворольовими стереотипами, біологічною статтю та «гендерним дисплеєм», що, за І. Гоффманом, є сукупністю різноманітних проявів, які пов'язані із закладеними у соціумі нормами фемінної та маскулінної взаємодій [68]; гендер як ідеологічний конструкт, тобто фактор домінування чоловічого над жіночим, що проявляється в організації сексуальності через систему, в якій керівні функції належать чоловікам (Б. Фрідан).

Історично поняття «гендер» у 60-х роках ХХ ст. вживалося для опису граматичної категорії роду лише у філології. Згодом цей термін почали використовувати дослідники феміністичної теорії, зокрема жіночих досліджень у лінгвістиці. Вони робили акцент на особливостях вживання у мові чоловічих та жіночих граматичних форм.

Варто зазначити, що всі світові наукові дослідження в гуманітарній сфері до 60-х років ХХ ст. характеризувалися антропоцентричністю та проводилися в ракурсі чоловічого домінування у суспільстві. У науковий обіг термін гендер був уведений американським психоаналітиком Р. Столлером наприкінці 60-х років ХХ ст. для позначення соціальних і культурних аспектів статі, що й дало поштовх до гендерних досліджень гуманітарних наук. Однак термін «гендер» у тому значенні, у якому його нині вживають у науковому дискурсі, був застосований у сфері соціальних наук – Е. Оуклем. В системі соціальних наук його почали застосовувати для позначення однієї з характеристик соціального порядку, що визначає сукупність соціальних і культурних норм, які суспільство диктує людям залежно від їхньої статі.

Теорія гендеру на межі XX та XXI століть в Україні почала розроблятися в контексті феміністичних та жіночих рухів, використовуючи світові наукові досягнення у даному напрямку. Відмінністю було лише те, що вітчизняна теорія гендеру концентрувала увагу не суто на проблемах жінок у суспільстві, а на відносинах жінок та чоловіків. Термін «гендер» розуміли як організовану модель соціальних відносин між жінками та чоловіками, котра не тільки характеризує їхні стосунки у родині, але й визначає їх соціальні відносини в суспільних інститутах; як ідеологічний конструкт та суб'єктивність [22].

Категорія «ґендер» поступово вводиться в аналітичний апарат українського літературознавства, історії, лінгвістики, психології, соціології та інших наук, що зумовлює виникнення відповідних напрямів – ґендерної історії, соціології, психології тощо. У зв'язку з цим цю категорію можна розуміти як множинне значення.

На сьогодні склалися 4 основні теоретико-методологічні підходи до тлумачення гендеру (за М. С. Боровцовою):

- ***гендер як соціальний феномен***, тобто як дійсність міжстатевих стосунків, виражена у міжособистісних, соціально-економічних, правових, політичних відносинах (Н. Абубікірова, Т. Бендас, Д. Воронцов, Н. Городнова, Н. Лавриненко, О. Лосєва, Т. Мельник, Р. Петрова, Р. Столер та ін.);
- ***гендер як культурний феномен***, тобто як уявне, символічне, фантазматичне уявлення про дійсність міжстатевих стосунків, висловлене у дискурсах літературного, зображального, кінематографічного мистецтва, ЗМІ та реклами, імперативах гендерної ідеології (Сандра Бем, В. Брайсон, Б. Елліот, Д. Коновалов, В. Менжулін, К. Трофимова, Рон Габбард, Ю. Шабаліна та ін.);
- ***гендер як когнітивний феномен***, тобто як те, що мислиться про чоловіків та жінок (гендерні стереотипи), і те, відносно чого

мислиться про себе як про чоловіка чи про жінку (***гендерна ідентичність***) (В. Кириченко, Д. Маєрс, О. Містрюкова, Н. Приходькіна та ін.);

- ***гендер як особистісний дискурс***, тобто як засіб означення статі, її висловлення, вираження, поведінкового здійснення (гендерна ідентичність) (К. Вест, Д. Зіммерман, Ю. Маслова, Н. Чодороу та ін.) [16, с. 8].

Українська дослідниця О. Іващенко вважає, що гендер, на відміну від поняття статі, стосується не суто біологічних чи фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки й жінки, а соціально сформованих рис, притаманних жіночності та мужності [40, с. 90]. Продовжуючи думку, Т. Кліменкова зазначає, що бути жінкою або чоловіком – це означає відповідати визначеним соціокультурним експектаціям, що висуваються суспільством до людини на підставі прийняття правил статі.

Дослідження категорії «гендер» також присвятили свої наукові праці вчені Ш. Берн, О. Вороніна, Т. Говорун, І. Кон, О. Літвінова, Л. Малес, В. Москаленко, Н. Пушкарьова, Т. Рєпіна та ін.

Таким чином, теоретична не розробленість окресленої вище проблеми та її актуальність визначили тему магістерського дослідження

Мета дослідження – дослідити обізнаність військовослужбовців щодо питання гендерної політики у державі, зокрема у ЗСУ та наявність проявів гендерного розуміння у військовослужбовців під час виконання професійної діяльності.

Завдання дослідження:

1) Дослідити та проаналізувати вітчизняну та зарубіжну наукову, методичну психолого-соціальну літературу по проблемі дослідження.
2) Пояснити та охарактеризувати зміст понять «гендер», «гендерна рівність», «гендерна рівність у війську».

3) З’ясувати ступінь поінформованості військовослужбовців у питанні «гендерної рівності» (провести емпіричне дослідження).
4) На основі отриманих результатів емпіричного дослідження, зробити акцент на значенні гендерної рівності, зокрема у силових структурах.

Об’єкт дослідження: уявлення про гендерну рівність.

Предмет дослідження: особливості уявлень про гендерну рівність у військовослужбовців.

Методи дослідження: Теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення матеріалів наукової, методичної соціально-психологічної літератури);

Емпіричні (анкетування «Гендерна належність», «Перспектива вашого майбутнього», «Роль жінки», «Шанси професійного зростання», «Хто кращий керівник»); методика Л.Н. Ожигової на основі методики «незакінчених речень»; методика Сандри Бем).

Методи обробки даних (кількісний, якісний, побудова діаграм Microsoft Excel).

База дослідження: військовослужбовці ЗС України військової служби за контрактом, дослідження проводилися анонімно, участь у дослідженні брали 56 військовослужбовців, з яких 44 чоловіків та 12 жінок, віком від 22 до 58 років.

Теоретичне значення: поглиблення уявлень про «гендер», «соціальну стать», усвідомлення та розуміння виконання функцій військовослужбовців не зважаючи на статеву належність, опрацювати наукову теоретичну та практичну базу з даної проблеми на сучасному етапі.

Практичне значення: використання результатів емпіричного дослідження можна використовувати практичним психологам та військовослужбовцям, які безпосередньо займаються з особовим складом щодо питання психологічного (ментального) здоров’я та психологічної

підтримки до та після здійснення бойового завдання. Також фахівцям у галузі гендерної та військової психології.

Апробація та публікації за результатами випускної кваліфікаційної роботи:

1) Красногорська О.А. Доповідь на тему «Вплив гендерної ідентифікації на поведінку у стресовій ситуації», участь у науково-методичному семінарі «Надання психологічної допомоги підліткам у стресових ситуаціях», який відбувся 12.12.2023 на кафедрі психології УДПУ імені Павла Тичини.
2) Попередній захист на засіданні кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини 16 листопада 2023 року.
3) Красногорська О.А. Проблеми гендерної рівності в армії: теоретичний аспект. Теорія та практика психокорекції особистості [Електронний ресурс] : електрон. зб. матер. II Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Умань, 27 жовт. 2022 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Каф. психології ; [голов. ред.: Сафін О. Д. ; редкол: Дудник О. А., Вахоцька І. О., Якимчук І. П.]. Умань, 2022. С. 79-81.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПИТАННЯ «ГЕНДЕРУ» У СУЧАСНІЙ НАУЦІ

1.1. Поняття про «гендер» та гендерні стереотипи

Поняття «гендер» та гендерні стереотипи є ключовими в аналізі сучасного суспільства, де визначення ролей та очікувань, пов'язаних зі статевою приналежністю, має значущий вплив на життя та взаємодії людей. У цьому розділі розглядається сутність понять «гендер» та «гендерні стереотипи», а також їхні ролі в формуванні соціокультурних норм.

Поняття «гендер» визначається як соціально конструйований набір ролей, очікувань та поведінкових стандартів, пов'язаних із статевою приналежністю. Відмінно від біологічної статі, яка визначається фізичними характеристиками, гендер є культурним та соціальним явищем, що формується у процесі взаємодії індивіда з оточенням.

Гендер – це соціально конструйований комплекс ролей, властивостей, очікувань, норм та стандартів поведінки, які суспільство визначає для чоловіків і жінок. Поняття гендеру розширюється поза біологічну стать та визначає, як повинні вести себе та функціонувати

особи, що визначають себе як чоловіки чи жінки, відповідно до соціокультурних конвенцій та очікувань.

Гендерне визначення включає в себе не лише статеві ролі, але й взаємодію з іншими аспектами соціального життя, такими як клас, раса, етнічна приналежність, сексуальна орієнтація та інші. Відмінною особливістю гендерного підходу є підкреслення того, що ролі та очікування формуються культурою, і можуть змінюватися з часом та в різних соціокультурних контекстах.

Ключові елементи гендеру:

1. Статева роль. Очікування та стандарти поведінки, пов'язані з чоловічістю та жіночістю, які можуть включати в себе взаємовідносини, сімейні функції, роботу та інші сфери життя.
2. Гендерна ідентичність. Особистий вибір та переживання щодо власної статі та гендерної приналежності.
3. Гендерна експресія. Спосіб висловлення гендерної ідентичності через зовнішній вигляд, одяг, мову та інші аспекти.
4. Гендерні стереотипи. Загальнопоширені уявлення та очікування, пов'язані з ролями чоловіків та жінок, які можуть бути шкідливими та обмежувальними.
5. Гендерні норми. Закріплені у суспільстві норми та стандарти, що визначають, які ролі та функції вважаються прийнятними для чоловіків і жінок.

Гендер – це соціально-культурна конструкція, яка визначається ролями, очікуваннями та поведінкою, призначеною для осіб на підставі їхньої статі. Це не просто біологічна чи фізична характеристика, а складний набір уявлень та норм, які формуються та змінюються в культурному контексті.

Дослідження гендеру охоплює широкий спектр наукових дисциплін, включаючи психологію, соціологію, культурні студії, антропологію та інші. Психологічні дослідження гендеру спрямовані на

вивчення того, як індивіди сприймають, виражають та формують свою гендерну ідентичність, а також як це впливає на їхню поведінку та взаємодію у суспільстві.

Один з ключових аспектів дослідження – це вивчення гендерних ролей та стереотипів, які визначають «прийнятні» чи «неприйнятні» форми поведінки для чоловіків і жінок у даному суспільстві. Також вивчається вплив гендерних чинників на психічне здоров'я, соціальні стосунки, професійний вибір та інші аспекти життя. Гендерні дослідження розглядаються як важливий інструмент для розуміння глибоких коренів гендерних нерівностей та виявлення шляхів досягнення більшої гендерної рівності у суспільстві. Це поле наукових досліджень активно сприяє розбудові інклюзивного та справедливого оточення, де різні форми гендерної ідентичності поважаються та підтримуються.

Дослідники у галузі гендерних студій також розглядають різноманітні аспекти взаємодії гендерних факторів із іншими складовими ідентичності, такими як раса, клас, сексуальна орієнтація та інші. Цей підхід, відомий як інтерсекціональність, дозволяє враховувати усіляку складність та унікальність ідентичності особи. У сучасному гендерному дослідженні акцентується і на глобальних аспектах. Дослідження виявляє різні способи, які гендер впливає на життя людей у різних культурах і соціумах, допомагаючи виявити широкий спектр варіацій гендерних практик та рольових моделей.

Гендерні дослідження також аналізують вплив інформаційних технологій та медіа на уявлення про гендер та створення гендерних стереотипів. Це стає особливо важливим у світі, де технології швидко розвиваються і формують способи сприйняття гендерних ролей та ідентичності. Загалом, гендерні дослідження служать не лише науковим розумінням гендерних питань, але і засобом формування критичного мислення, підтримки гендерної рівності та створення умов для більш справедливого та рівноправного суспільства.

Поняття «гендер» та гендерні студії виникли як реакція на соціокультурні та політичні зміни, пов'язані з другою половиною 20 століття. Головна ідея полягає в тому, що поняття «стать» включає в себе біологічні аспекти (чоловічий або жіночий), тоді як «гендер» визначає соціокультурні, психологічні та поведінкові аспекти статевої ідентичності.

Початки гендерних досліджень можна відстежити до феміністського руху 1960-70-х років. Феміністки почали аналізувати та висвітлювати гендерні нерівності та дискримінацію жінок у суспільстві. Одним із ключових текстів, який допоміг впровадити поняття гендеру, є книга «Друга стать» (The Second Sex) французької філософині Симон де Бовуар, опублікована у 1949 році. Вона критично вивчала ролі та статус жінок у суспільстві та стала важливим внеском у розуміння гендерних питань.

Пізніше, в 1970-80-х роках, феміністські дослідниці, такі як Джудіт Батлер, Гейл Рубін, Анн Оклі та інші, розширили погляди на гендер, визнаючи його як складний соціокультурний конструкт. Джудіт Батлер у своїх роботах, зокрема «Виступ статі» (Gender Trouble), зазначила, що гендерне поняття є результатом перформативних актів, тобто соціально-встановлених виявлень гендерної ідентичності.

Гендерні студії та поняття гендеру далі розвивалися у різних академічних областях, включаючи соціологію, антропологію, психологію, літературознавство, історію, філософію та інші. Зараз гендер став ключовим поняттям для аналізу соціокультурних явищ та визначення шляхів досягнення гендерної рівності.

У 1950–1960-х роках виникає потреба у новому теоретичному підході для розуміння соціокультурних аспектів гендерних ролей. Поняття «гендер» стало широко використовуватися в соціології та інших гуманітарних науках, особливо в контексті феміністських досліджень. У середині 20 століття вчені, такі як Джонетт Скотт та Енн Оклі, внесли

значний внесок у визначення та вивчення гендеру. Скотт в своїй роботі «Жіноча праця у сільському господарстві: Порівняльне вивчення історії» (1958) висвітлила роль жінок у сільському господарстві та підкреслила, як гендер впливає на розподіл праці.

З іншого боку, Енн Оклі, феміністська антропологиня, у своїй роботі «Жінки: система та ідентифікація» (1972) розглядала різноманітні аспекти жіночої ідентичності в культурному контексті. Вона підкреслювала, що гендер є соціокультурним конструктом, що визначається не лише біологічними реаліями, але й соціальними та культурними уявленнями.

Поступово гендерні дослідження поширились на інші області науки, включаючи психологію. У психології вчені розглядали взаємодію біологічних, психологічних та соціокультурних аспектів статевої ідентичності, вивчали виникнення статевих стереотипів та їх вплив на поведінку. Сучасні гендерні дослідження продовжують розвиватися, а вчені вивчають нові аспекти, такі як гендерна ідентичність у сучасних інтернет-спільнотах, взаємодія гендеру та технологій, а також гендерні аспекти в рамках глобальних проблем.
У пізніший період гендерні дослідження також висунули нові підходи, такі як інтерсекціональність. Термін «інтерсекціональність» вперше був введений Кімберле Креншоу, афроамериканською феміністкою та юристкою, в 1989 році. Вона вказала на те, що люди можуть переживати несправедливість не лише на підставі гендеру, але й на підставі інших аспектів своєї ідентичності, таких як раса, клас, сексуальна орієнтація тощо. У галузі психології гендерні дослідження розширили свій спектр і включають в себе вивчення гендерної ролі в розвитку, гендерних відмінностей у психічному здоров'ї, а також вплив гендеру на професійний розвиток та лідерство.

Значний внесок в гендерні дослідження також зроблено в сфері сексуальності та гендерної орієнтації. Дослідження, що стосуються

гомосексуальності, бісексуальності та трансгендерності, сприяють більш глибокому розумінню різноманітності гендерних ідентичностей та статевих орієнтацій. Усі ці розвитки свідчать про те, як гендерні дослідження продовжують еволюцію та впливати на різні аспекти життя, а не лише аналізувати статеві ролі, але і сприяють створенню більш справедливого та рівноправного суспільства.

В соціокультурному контексті гендер визначається як комплекс соціально-культурних ролей, очікувань, норм та цінностей, пов'язаних із статевою ідентичністю. Відповідно до цього підходу, гендер не є винятково біологічною чи фізичною характеристикою, але представляє собою соціально-складений конструкт, що формується та змінюється в культурному оточенні.

Основні аспекти визначення гендеру в соціокультурному контексті включають:

1. Гендерні ролі. Це соціально визначені очікування та обов'язки, які призначаються особам на підставі їхньої статі. Гендерні ролі визначають, як очікується, що чоловіки та жінки будуть поводитися та виконувати різні функції у суспільстві.
2. Гендерна ідентичність. Це внутрішнє відчуття та розуміння своєї статі, яке може відповідати або відрізнятися від соціально-визначеної статі. Гендерна ідентичність може бути багатоаспектною та різноманітною, і вона формується під впливом різних чинників, включаючи культурні та особисті впливи.
3. Гендерні стереотипи. Це узагальнені уявлення та упередження про характеристики, ролі та можливості чоловіків і жінок у суспільстві. Гендерні стереотипи виникають із соціокультурних очікувань та можуть обмежувати свободу вибору та самовираження.
4. Гендерна система. Це система взаємодії, яка визначає ролі та відносини між чоловіками та жінками у суспільстві. Гендерна

система може бути визначена соціокультурними, релігійними, історичними та іншими факторами.

Визначення гендеру в соціокультурному контексті враховує широкий спектр впливів, які формують гендерні стереотипи, ролі та ідентичності у різних культурах та епохах. Такий підхід допомагає розкрити складні взаємозв'язки між біологією, культурою та соціальними умовами у формуванні гендерних конструкцій.

Гендерні стереотипи представляють собою узагальнені та іншими надані очікування, ролі та характеристики, пов'язані зі статевою приналежністю. Ці стереотипи формують узагальнені уявлення про те, як повинні вести себе чоловіки та жінки в різних аспектах життя, таких як сім'я, професійна сфера, та суспільство загалом.

Гендерні стереотипи формуються через соціальну інтеракцію, культурні впливи та засоби масової інформації. Вони можуть виникати як результат традицій, спадковості та релігійних вірувань. Загальновідомі приклади включають уявлення про те, що чоловіки повинні бути сильними та рішучими, а жінки – чутливими та дбайливими. Гендерні стереотипи можуть мати значний вплив на суспільство, призводячи до гендерної дискримінації та обмежуючи можливості індивідів. Вони формують очікування стосовно вибору професій, ролей у сім'ї, та ставлення до себе та інших в різних контекстах. Це може призводити до нерівності в розподілі ресурсів, влади та можливостей між чоловіками та жінками.

У сфері праці гендерні стереотипи часто визначають вибір професій, норми поведінки та критерії оцінки ефективності працівників. Наприклад, уявлення про те, що деякі професії «жіночі» чи «чоловічі», може обмежувати можливості кар'єрного росту та визначати очікування від працівників.

Гендерні стереотипи також впливають на галузі освіти, визначаючи очікування щодо академічних досягнень, вибору предметів та професій.

Вони можуть викликати нерівноправ'я в ставленні до хлопчиків та дівчат у процесі навчання, що може впливати на їхні можливості в майбутньому. Подолання гендерних стереотипів вимагає широкого суспільного обговорення, освіти та активної ролі засобів масової інформації. Важливо створювати умови для того, щоб люди могли вибирати професії та ролі в суспільстві на основі власних інтересів та здібностей, а не гендерних очікувань.

Розвиток гендерної освіти є ключовим елементом у подоланні гендерних стереотипів. Включення гендерної тематики у навчальні програми дозволяє змінювати стереотипні уявлення та сприяти усвідомленню різноманітності гендерних ідентичностей та можливостей. Медіа також відіграють ключову роль у формуванні та поширенні гендерних стереотипів. Портрети чоловіків та жінок, їх ролі в рекламі, кіно та телебаченні можуть підсилювати чи подолати стереотипи. Заохочення у медіа позитивних та різноманітних гендерних образів сприяє створенню більш інклюзивного суспільства.

Сучасне суспільство визнає важливість гендерної нейтральності та інклюзивності. Це включає у себе не лише боротьбу зі стереотипами, але і створення умов для вільного вибору індивідами своїх ролей та ідентичностей незалежно від статі. Гендерні стереотипи можуть впливати на психічне здоров'я та самооцінку індивідів. Очікування стосовно відповідного чи неприйнятного поведінки можуть призводити до стресу, невпевненості та дискомфорту. Психологічна підтримка та освіта грають важливу роль у допомозі індивідам розуміти та подолати вплив гендерних стереотипів.

Гендерні стереотипи можуть сприяти утриманню та поширенню насильства в сім'ї та суспільстві. Уявлення про «природню» агресійність чоловіків та «слабкість» жінок може підтримувати шкідливі форми поведінки. Проактивні заходи для подолання стереотипів можуть сприяти боротьбі з насильством.

Гендерні стереотипи, як соціокультурне явище, впливають на всі аспекти нашого життя. Вони вимагають уваги та дій для створення суспільства, де кожна особа має свободу вибору та можливість розкрити свій потенціал, незалежно від статі чи гендерної ідентичності. Боротьба з гендерними стереотипами є важливим завданням для досягнення гендерної рівності та створення більш справедливого та інклюзивного суспільства.

1.2. Теоретичний аспект гендерної рівності в армії

Гендерна рівність в армії розглядається через призму різних теоретичних підходів, що визначають стратегії та концепції для досягнення рівності між чоловіками та жінками.

Основні теоретичні підходи включають:

1. Ліберальний підхід. Ліберальна теорія гендерної рівності підкреслює індивідуальні права та свободи. У військовому контексті це означає визнання прав жінок на рівні участь у військовій службі та рівність їхніх можливостей в кар'єрному зростанні.
2. Радикальний підхід. Радикальний підхід стверджує, що гендерна нерівність виникає з систематичного патріархату. В армії це може включати в себе перегляд традиційних гендерних ролей і зміну структур, що утримують дискримінацію.
3. Постколоніальний підхід. Постколоніальний підхід акцентує на вивченні гендерної рівності в контексті імперіалізму та культурної колонізації. Військова сфера піддається критиці за збереження імперських та колоніальних практик.

Ліберальний підхід до гендерної рівності в армії ґрунтується на принципах індивідуальних прав та свобод. У військовому контексті цей підхід акцентує на визнанні прав жінок на участь у військовій службі та гарантії рівності можливостей для кар'єрного зростання. Головною ідеєю є створення умов для того, щоб жінки могли взяти участь у військовому житті на рівних з чоловіками умовах.

- Індивідуальні права та свободи. Ліберальний підхід визнає, що кожна особа, незалежно від статі, має право на вільний вибір та участь у всіх сферах життя, включаючи військову службу.
- Рівність у можливостях. У військовому вимірі це передбачає визнання жінок як повноправних військовослужбовців з рівними можливостями щодо служби на будь-яких посадах та взяття участі в усіх виданнях військової діяльності.

- Прозорі стандарти. Ліберальний підхід також підкреслює важливість установлення прозорих стандартів та критеріїв для всіх військовослужбовців, щоб забезпечити рівні умови для оцінки та росту в кар'єрі, безперебійної від статевих аспектів.
- Пріоритет особистого розвитку. Цей підхід покликаний створити умови для особистого та професійного розвитку, де можливості визначаються здібностями та внутрішнім бажанням, а не статевими розходженнями.

Науковець Жанет Шин в своїх дослідженнях активно розглядає ліберальний підхід до гендерної рівності в армії, вивчаючи, як індивідуальні права та свободи можуть бути застосовані у військовому контексті для забезпечення рівних умов для чоловіків та жінок. Вона відома своїм внеском у вивчення гендерної рівності в армії та впливу гендерних стереотипів на розвиток військової кар'єри жінок. Її дослідження спрямовані на розкриття та розуміння проблем, з якими стикаються жінки у військовому середовищі, а також на розробку стратегій для забезпечення їхньої рівноправності.

Науковиця досліджує вплив гендерних очікувань та стереотипів на можливості жінок у військовій сфері. Її роботи розкривають, як традиційні уявлення про гендерні ролі можуть обмежувати жіночий військовий потенціал та перешкоджати їхньому кар'єрному зростанню. Жанет Шин акцентує на важливості розбудови прозорих систем оцінки та росту військовослужбовців, враховуючи їхні здібності та досягнення, а не базуючись на статевих стереотипах. Її роботи також висвітлюють, як позитивні зміни в політиках та культурі військового управління можуть сприяти покращенню умов для жінок у військовій сфері. Вона активно співпрацює з армійськими установами та громадськими організаціями для впровадження рекомендацій, що випливають із її досліджень, з метою досягнення більшої гендерної рівності та створення сприятливого середовища для жінок у військовій службі.

Радикальний підхід вбачає коріння гендерної нерівності в систематичному патріархаті. Радикальний підхід в гендерній рівності аналізує глибокі структури гендерних нерівностей та ставить під сумнів існуючі соціокультурні норми. У військовому контексті це означає не лише визнання рівноправ'я чоловіків і жінок, але й аналіз та зміну традиційних гендерних ролей, а також структур, що утримують систематичну дискримінацію.

- Систематичний патріархат. Радикальний підхід вважає, що гендерна нерівність у військовій сфері виникає з глибоко укорінених систематичних структур патріархату, які утримують у силі традиційні стереотипи та обмеження.
- Трансформація гендерних ролей. У контексті армії це може означати не лише дозвіл жінкам займати посади та виконувати завдання, традиційно призначені для чоловіків, але й активну підтримку та просування ідеї трансформації гендерних ролей у військовому середовищі.
- Зміна структур. Радикальний підхід закликає до критичного перегляду структур військового управління, щоб усунути елементи, що сприяють дискримінації чи нерівності на гендерній основі.
- Активна боротьба з дискримінацією. Цей підхід включає в себе активну боротьбу з будь-якими проявами дискримінації та робить акцент на зміні уявлень і стереотипів, які можуть спричиняти гендерну нерівність у військовому середовищі.

Науковиця Рейнс Лодж привертає увагу до проблем гендерної нерівності в армії через радикальний підхід, який аналізує корінні причини та систематичні аспекти цієї проблеми. Її дослідження спрямовані на вивчення впливу історично сформованих гендерних стереотипів та їхній вплив на кар'єрний розвиток жінок у військовій сфері.

Основні аспекти досліджень Рейнс Лодж:

1. Гендерна історія військової служби. Дослідження Рейнс Лодж включає аналіз історії розвитку гендерної рівності та жіночої участі в армійській службі. Вона розглядає, як минулі стереотипи та обмеження впливають на сучасну ситуацію.
2. Структурна дискримінація. Рейнс Лодж вивчає структурні аспекти, що утримують гендерну дискримінацію в армії. Її роботи акцентують на несприятливих структурах та політиках, що можуть перешкоджати рівноправ'ю та рівним можливостям.
3. Гендерні ролі та інституційний патріархат. Дослідження Рейнс Лодж розглядають вплив гендерних ролей та інституційного патріархату в армії. Вона стверджує, що для досягнення рівності необхідно не лише дозволити жінкам виконувати традиційно чоловічі ролі, але й змінювати самі гендерні норми.
4. Адаптація до змін. Рейнс Лодж акцентує на необхідності адаптації армійських структур та культури до сучасних вимог гендерної рівності. Вона розробляє конкретні рекомендації для усунення перешкод, що стоять на шляху рівноправ'я у військовому середовищі.

Дослідження Рейнс Лодж вносять важливий внесок у розуміння глибинних причин гендерної нерівності в армії та вказують на можливості для систематичних змін і політичних реформ.

Постколоніальний підхід аналізує гендерні питання в контексті імперіалізму, культурної колонізації та постколоніального наслідку. У військовому вимірі це передбачає критичне розглядання військової сфери як важливого аспекту колоніальної історії та визначення гендерних дисбалансів, які можуть бути наслідком імперських та колоніальних практик.

- Гендер та культурна колонізація. Постколоніальний підхід розглядає взаємозв'язок між гендером та культурною колонізацією. В армійському контексті це може включати вивчення того, як

колоніальні сили формували гендерні ролі та стереотипи в армії колонізованих народів.

- Визначення імперіалізму. Постколоніальний підхід ставить під сумнів імперські структури та практики, які можуть призводити до гендерних нерівностей у військовому середовищі. Аналізуючи імперіалістичні впливи, дослідники намагаються виявити та зрозуміти, як ці впливи визначають гендерні динаміки.
- Культурні наслідки військової діяльності. Постколоніальний підхід також аналізує культурні наслідки військової діяльності, зокрема, що стосується гендерної рівності. Дослідження може охоплювати те, як військова присутність може впливати на гендерні структури в колонізованих або окупованих територіях.
- Зміна гендерних наративів. Постколоніальний підхід включає в себе ініціативи щодо зміни гендерних наративів та переписування історії, зокрема, тих, що стосуються військових подій та конфліктів.

Науковиця Чандра Талпеде є однією з представниць постколоніального підходу в гендерних дослідженнях. Вона вивчає взаємозв'язок між гендером, імперіалізмом та культурною колонізацією у контексті військових дій та постколоніальних наслідків. Дослідження Чандри Талпаде ставлять під сумнів існуючі гендерні парадигми та визначити шляхи для досягнення більшої рівності в армійському середовищі.

Науковиця Чандра Талпаде відома своїм внеском у постколоніальні та гендерні дослідження, особливо в контексті армії та воєнної діяльності. Її роботи розглядають глибинні взаємозв'язки між гендером, імперіалізмом і культурною колонізацією у військовому контексті. Нижче представлені деякі аспекти її робіт:

- «Гендер, Тероризм та Святість» (Gender, Terrorism, and Sanctity). У цій роботі Чандра Талпаде досліджує взаємозв'язок між

гендером і тероризмом, а також впливом релігійної святості на формування гендерних стереотипів у воєнних конфліктах.

- «Гендер, Імперія та військово-промисловий комплекс» (Gender, Empire, and the Military-Industrial Complex). У цій роботі досліджується, як гендер взаємодіє з імперськими структурами та військово-промисловим комплексом, вказуючи на систематичні гендерні нерівності у воєнному просторі.
- «Гендер, Колоніалізм і Військова діяльність» (Gender, Colonialism, and Military Action). Ця робота розглядає вплив колоніальних імперативів на гендерні динаміки у воєнному конфлікті та в після колоніальному періоді.
- «Феміністські погляди на військове мистецтво» (Feminist Perspectives on Military Art). У цьому дослідженні Чандра Талпаде розглядає мистецтво війни через призму феміністських поглядів, визначаючи, як гендер впливає на традиційні уявлення про військове мистецтво.

Чандра Талпаде спрямовує свої дослідження на розкриття складних взаємозв'язків між гендером, колоніальністю та воєнною діяльністю, а також на пропозицію можливих шляхів подолання гендерних нерівностей у воєнних контекстах.

Історія гендерної рівності в армії відзначається кроками до прогресу та викликами стереотипів. Зародження ідей гендерної рівності в армії пов'язане із зусиллями руху за права жінок у 20-21 століттях. Зокрема, друга половина 20 століття бачила розширення ролі жінок у військовій службі, що виявилося у їхньому призначенні на різні посади.

Перші спроби розширення участі жінок в армійській службі можна відзначити у періоди великих світових конфліктів, таких як Перша і Друга світові війни. Під час цих подій жінкам надавались деякі обмежені можливості військової служби, зокрема в ролі медичного персоналу чи адміністраторів. У другій половині 20 століття відбулися значущі зміни в

розумінні ролі жінок у військовій сфері. В 1948 році США прийняли Закон про всеосяжну службу (Women's Armed Services Integration Act), що дозволило жінкам служити в постійних складах армії. Після цього події в інших країнах також відзначилися кроками до розширення ролі жінок у військовій сфері. Протягом наступних десятиліть жінки отримували доступ до різноманітних галузей військової служби, включаючи навіть бойові підрозділи. Наприклад, в 2015 році США відкрили всі військові посади для жінок, відзначаючи важливий крок до повної гендерної рівності.

Незважаючи на досягнення, військова сфера залишається простором, де стереотипи та виклики пов'язані з гендерними очікуваннями. Жінки і далі можуть стикатися з ускладненими питаннями, пов'язаними зі стереотипами, побоюваннями та обмеженнями у кар'єрному рості. Міжнародні організації та стандарти, такі як ООН та НАТО, також грають важливу роль у визначенні гендерної рівності у військовій сфері, створюючи норми та стандарти, які сприяють усуненню дискримінації на гендерній основі.

Міжнародні стандарти гендерної рівності та прав жінок визначають принципи, які зобов'язують країни до забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок у різних сферах, включаючи військовий контекст. Ключовим міжнародним документом, що регулює це питання, є Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).

CEDAW є основним міжнародним інструментом, який гарантує права жінок. У військовому контексті вона ставить перед країнами завдання ліквідації будь-якої форми дискримінації на ґрунті статі, включаючи сферу військової служби. Країни-учасниці CEDAW повинні забезпечити, щоб жінки мали рівні права з чоловіками у військовій службі, включаючи доступ до всіх рангів і спеціальностей.

Окрім CEDAW, існують інші міжнародні документи, які визначають стандарти гендерної рівності та прав жінок у військовій сфері. Наприклад, Резолюції Ради Безпеки ООН про жінок, мир та безпеку визначають роль та участь жінок у всіх аспектах вирішення конфліктів та післяконфліктному відновленні.

Міжнародні стандарти визначають, що жінкам повинен бути гарантований рівний доступ до військової служби. Це включає право жінок обирати службу в армії та отримувати однакову оплату та можливості для кар'єрного росту, що забезпечує гендерну рівність у військовому середовищі.

Стандарти також наголошують на необхідності гендерного навчання та освіти у військових силах для більш ефективного впровадження гендерної рівності та виявлення та усунення стереотипів.

Міжнародні стандарти визначають необхідність систем звітування та моніторингу, які б забезпечували ефективну реалізацію гендерних норм. Це означає регулярне ведення статистики та аналіз гендерного складу військових сил, що дозволяє виявляти можливі області нерівності та приймати заходи для їх усунення.

Міжнародні стандарти акцентують на ролі жінок у миротворчості та відновленні після конфліктів. Це включає участь жінок у всіх етапах вирішення конфліктів, від переговорів до процесів відновлення. Міжнародні організації розробляють стратегії та програми для сприяння гендерній рівності у військовій сфері. Це може включати навчання з питань гендеру, впровадження антидискримінаційних політик та забезпечення рівних можливостей у різних галузях військової служби.

Розвиток інклюзивної гендерної політики у війську визначається міжнародними стандартами, що передбачають створення безпечного та справедливого середовища для служби, незалежно від гендерної приналежності. Міжнародні стандарти вимагають забезпечення гендерної рівності не лише у воєнний, але і у мирний час. Це означає розвивати

гендерно чутливі політики та практики не лише в умовах війни, але й у звичайний мирний період. Міжнародні стандарти наголошують на потребі глобальної співпраці для забезпечення гендерної рівності. Спільні зусилля країн та міжнародних організацій допомагають ефективніше впроваджувати гендерні норми у військовій сфері.

В Україні питання гендерної рівності у військовій сфері регулюється законодавством та політичними зусиллями. Нижче наведено кілька аспектів, що стосуються гендерної рівності та участі жінок у військовій сфері в Україні:

- Законодавство. Україна має законодавство, яке регулює питання гендерної рівності в різних сферах, включаючи військову. Закони та нормативні акти гарантують рівні права та можливості для чоловіків і жінок у військовій службі.
- Жіноча участь в Збройних Силах. За останні роки у Збройних Силах України спостерігається збільшення участі жінок. Жінки мають можливість служити у різних військових галузях та здобувати військові звання. Збройні Сили України прагнуть забезпечити рівні умови та можливості для чоловіків і жінок.
- Гендерні програми та ініціативи. Україна впроваджує гендерні програми та ініціативи для підвищення усвідомленості щодо гендерних питань у військовому середовищі. Ці програми спрямовані на усунення стереотипів і підтримку рівних можливостей для чоловіків і жінок.
- Міжнародне співробітництво. Україна співпрацює з міжнародними організаціями та партнерами з метою вдосконалення практик гендерної рівності у військовому секторі. Це може включати обмін досвідом, участь у міжнародних програмах та пристосування до міжнародних стандартів.
- Навчання та освіта. Військові заклади надають навчання та освіту з питань гендерної рівності. Відбувається підготовка військового

персоналу щодо важливості розуміння та дотримання принципів гендерної рівності.

- Усі ці ініціативи спрямовані на створення більш рівних та інклюзивних умов для чоловіків і жінок у військовому секторі в Україні [25].

Із закріпленням на конституційному рівні курсу на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору, наша держава взяла на себе зобов'язання імплементувати не лише економічну та політичну складову актів законодавства ЄС у 20 національне законодавство, але й ціннісні стандарти ЄС, серед яких забезпечення гендерної рівності. Гендерна рівність, згідно зі Стратегією ґендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними (Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки ухвалена Радою Європи 7 березня 2018 року) [76].

Згідно з останнім звітом Індексу гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report), за індексом гендерної нерівності Україна піднялася на шість сходинок, але посіла лише 59-те місце серед 153 країн світу [Звіт Індексу гендерного розриву 2020 (Global Gender Gap Report), адже в нашій державі досі існує стереотипне бачення щодо ролі жінки в суспільстві. У той час, коли в таких країни як: Фінляндія, Франції, Колумбія, США, Латвія, Литва, Чехія, Іспанія, Швеція, Німеччина, Нідерланди, Албанія, Норвегія, Велика Британія жінки, в різний час, обіймали посаду міністра оборони, в Україні існували певні обмеження щодо залучення жінок до виконання певних військових завдань.

На відміну від США, Ізраїлю та Норвегії, де на законодавчому рівні забезпечення жінкам доступ до всіх військових посад, в Україні до 2018

року існували певні обмеження у реалізації жінками права на працю у секторі безпеки та оборони, а також труднощі у кар'єрному зростанні. Зазначене не відповідає стандартам країн НАТО, які значну увагу приділяють проблемам проходження служби жінками військовослужбовцями. Так, ще з 1961 року, жінки – старші офіцери НАТО організовували низку конференцій для обговорення статусу, організації, умов зайнятості та кар'єрних можливостей жінок в збройних силах Альянсу. В 1976 році Військовий комітет офіційно визнав Комітет у справах жінок у збройних силах НАТО (CWINF). У 1998 році був створений постійний офіс Управління у справах жінок у збройних силах НАТО для надання інформації з ґендерних питань і різноманітності для підтримки роботи CWINF. Тепер він називається Управлінням радника з ґендерних питань [25].

Зважаючи на те, що одним із основоположних стандартів НАТО є забезпечення однакових умов військової служби для чоловіків та жінок, 6 вересня 2018 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях», згідно з яким частину статті 1 Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» доповнили абзацом наступного змісту: жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає прийняття в добровільному порядку (за контрактом) та призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку. Крім того, зняті обмеження щодо укладення контракту на проходження військової служби жінками віком від 40 до 50 років; військовозобов'язані-жінки на

рівні з військовозобов'язаними чоловіками зараховуються до військового запасу першої категорії, якщо вони здобули військово-облікову спеціальність. Такі положення вирівнюють досягнення жінки-військової та підвищують її цінність як професіонала, дають можливість жінки на рівні з чоловіком отримати відповідні звання. До внесення відповідних змін в нашій державі жінки отримували лише спеціальне звання генерала, так у грудні 2004 року спеціальне звання генерал-майора міліції (на той час) отримала глава Департаменту громадських зв'язків Міністерства внутрішніх справ Тетяна Подашевська. У липні 2018 року вперше присвоїли звання генерала поліції третього рангу очільник Департаменту кадрового забезпечення Національної поліції України Оксани Хоменко [2, с.20].

З прийняттям вищезазначеного закону в Україні з'явилися перші жінки військові генерали. Вже в жовтні 2014 року звання генерал-майор медичної служби отримала начальник Військово-медичного управління Служби безпеки України, Заслужений лікар України Людмила Шугалей. В березні 2020 року Президент України Володимир Зеленський присвоїв звання генерал-майора заступниці начальника департаменту контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки Служби безпеки України Юлії Лапутіній, яка у подальшому стала Міністром у справах ветеранів України. У Збройних Силах України та Національній гвардії України жінок-офіцерів із генеральським званням поки немає, але події на Сході України доводять, що участь жінок у врегулюванні військового конфлікту є необхідним для ефективного завершення процесу встановлення миру та надання допомоги місцевому населенню, адже саме жінки та діти частіше стають жертвами збройних конфліктів, тому з більшою вірогідністю вони звернуться за захистом до військовослужбовця-жінки, а не до військовослужбовця-чоловіка.

Отже, залучення жінок-військовослужбовців, як рядового так і офіцерського складу, до процесів побудови миру та захисту населення є

критично необхідною. Така необхідність передбачена міжнародним правом, зокрема Резолюцією Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки. Мир. Безпека» [77]. Тому приведення вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків важливе не лише для становлення ґендерної демократії в мирний час, але й є необхідністю під час збройного конфлікту. На нашу думку, важливо щоб жінки займали керівні посади, не лише в галузі медзабезпечення чи юриспруденції, а й на вищих командних посадах, за прикладом країн НАТО, адже за останні роки збільшилась кількість жінок-офіцерів, які навчаються та підвищують свою кваліфікацію на оперативно-тактичному та стратегічному рівнях і мають відмінні показники у навчанні [2, с.22].

1.3. Особливості уявлень про гендерну рівність серед військовослужбовців

Особливості уявлень про гендерну рівність серед військовослужбовців визначаються комплексом факторів, які охоплюють традиційні гендерні ролі, специфіку військової культури та динаміку сучасних гендерних тенденцій. Традиційно військова сфера сприймалася як вираження традиційних чоловічих ролей, де акцент робився на фізичній силі та силовій компетентності, що може впливати на уявлення про ролі чоловіків та жінок у військовому колективі. Зміни в цих уявленнях відбуваються під впливом розширення можливостей для жінок у військовій сфері та поступової зміни стереотипів.

Військова культура сама по собі визначає стереотипи та очікування, формуючи особливий соціальний контекст. Тут важливо враховувати роль лідерства та прийняття змін, оскільки це може впливати на те, наскільки швидко приймаються нові стандарти гендерної рівності у військовому співтоваристві. Динаміка сучасних гендерних тенденцій вносить свій внесок, розширюючи уявлення про рівні можливості та ролі у військовому житті. Зростання уваги до психосоціального здоров'я та емоційного благополуччя військовослужбовців може визначати нові пріоритети в контексті гендерної рівності.

Уявлення про гендерну рівність серед військовослужбовців можуть бути унікальними та відображати особливості військової культури та традицій. Деякі ключові аспекти цих уявлень включають:

1. Традиційні гендерні ролі. В армійському середовищі можуть існувати традиційні гендерні ролі, де певні завдання чи позиції вважаються більш «чоловічими» і «жіночими». Це може відображати стереотипи, які існують у суспільстві загалом, але вони можуть бути особливо витягнутими в військовому оточенні.
2. Обмеження для жінок. Незважаючи на прогрес у розширенні прав та можливостей для жінок у військовій службі, існують випадки, коли жінкам може бути дещо ускладнено просуватися в рангах або обирати деякі спеціальності. Це пов'язано зі стереотипами про придатність жінок для певних видів військової діяльності.
3. Виклики для чоловіків. З іншого боку, можуть існувати виклики для чоловіків, які можуть відчувати тиск відповідати традиційним мужнім стереотипам, що може впливати на їхні взаємовідносини та динаміку у військовому колективі.
4. Гендерні навички. Військова служба може визначати певні гендерні навички, які вважаються важливими або навіть необхідними для військовослужбовців. Наприклад, ставлення до лідерства,

співпраця та стресостійкість можуть оцінюватися з урахуванням гендерних вимірювань.

5. Професійні вимоги. Деякі галузі військової служби можуть ставити певні професійні вимоги, які можуть відрізнятися залежно від статі. Це може бути пов'язано з фізичними навичками, вимогами до ваги чи іншими аспектами, які можуть впливати на співвідношення чоловіків та жінок у певних військових спеціальностях.

Соціокультурні чинники визначають складні уявлення про гендер. Традиції, норми, медіа, релігійні уявлення та історія формують стереотипи про ролі чоловіків і жінок. Економічні умови та соціальний контекст впливають на прийняття соціумом гендерної рівності. Медіа і публічний дискурс формують гендерні стереотипи, а релігійні переконання та традиції диктують гендерні ролі. Економічна нестабільність може перевертати соціальні очікування, а рівень освіти визначає готовність суспільства до нових уявлень про гендер. Розуміння цих факторів важливе для висвітлення та розбору процесів формування гендерних стереотипів та їхнього еволюційного перебігу.

Військова культура, як особлива соціокультурна система, визначає уявлення про гендерну поведінку у військовому середовищі. Цей вплив охоплює кілька ключових аспектів:

1. Традиційні ролі. Військова культура історично базується на традиційних гендерних ролях, де військовий підрозділ поділяється на чоловіків і жінок з визначеними очікуваннями. Це може впливати на стереотипи гендерної поведінки, встановлюючи певні норми для чоловіків та жінок у військовому колективі.
2. Сприйняття силової компетентності. Військова культура сприймає силову компетентність як ключовий атрибут військовослужбовців. Ця ідея може формувати стереотипи, за якими чоловіки вважаються більш придатними для фізично виснажливих завдань, тоді як жінки можуть стикатися із стереотипами про їхню меншу фізичну силу.

3. Гендерна дискримінація. Наявність гендерної дискримінації у військовому середовищі може підсилити стереотипи гендерної поведінки. Жінки можуть зіткнутися з перешкодами у розвитку кар'єри або отриманні високих рангів через традиційні уявлення про гендерні ролі.
4. Зміни в гендерних ролях. Одночасно відбуваються зміни в гендерних ролях у військовій культурі. Наприклад, більше можливостей для жінок у військовому керівництві може почати розбивати традиційні стереотипи та приводити до більшої гендерної рівності.
5. Культура військового підрозділу. Специфічна культура військового підрозділу може визначати прийняті форми поведінки та міркувань, створюючи власні гендерні норми. Це може включати в себе виокремлення та взаємодію між чоловіками та жінками у військовому колективі.
6. Розвиток гендерної інклюзії. Останнім часом спостерігається тенденція до розвитку гендерної інклюзії у військовій культурі. Зусилля для створення рівних умов для чоловіків та жінок включають в себе активну підтримку жінок у військовому лідерстві та відкриття нових можливостей для обох гендерів.
7. Вплив постмодерністських підходів. Постмодерністські підходи в контексті гендерних студій ставлять під сумнів традиційні ролі і закликають до розгляду гендеру як соціального конструкту. Вони можуть внести корективи в уявлення про гендер в військовому оточенні та прискорити перегляд стереотипів.
8. Роль лідерства. Лідерство в армії може відігравати ключову роль у зміні гендерних стереотипів. Якщо вищі чиники та команди демонструють підтримку гендерної рівності, це може впливати на сприйняття гендерних ролей у всьому військовому колективі.

9. Тренування та співпраця. Взаємодія між чоловіками та жінками під час тренувань та спільних завдань може допомагати зменшити стереотипи та формувати спільні цінності, забезпечуючи більш ефективну роботу команди.
10. Зростання уваги до психосоціального здоров'я. Зростання уваги до психосоціального здоров'я та емоційного благополуччя військовослужбовців може враховувати гендерні аспекти та допомагати створити підтримуюче середовище для всіх.

Взаємодія цих факторів визначає гендерні стереотипи у військовій культурі та визначає, наскільки вона адаптується до змін у гендерних ролях у сучасному світі.

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни щодо осмислення та легітимації ґендерних відносин і впровадження низки інституційних інновацій в процесі становлення та їх регулювання. Ґендерні відносини поступово набувають визнання як невід'ємна складова соціального порядку суспільства, присутня в усіх його сферах – в економіці, на ринку праці, в сім'ї, освіті, науці, політичних інституціях, ЗМІ тощо. Ґендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя. Ґендерна дискримінація у будь-якій соціальній сфері (як публічній, так і приватній) та у будь-якому інституті (від сім'ї до політики) є важливим питанням, яке в демократичному суспільстві має вирішуватися на державному рівні. Успішне регулювання ґендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінностей ґендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень, надання рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків. У зв'язку з цим, підвищується актуальність цілеспрямованого формування в системі професійної

підготовки комунікативно-гендерної компетентності майбутніх фахівців, яка дозволить їм професійно взаємодіяти із підлеглими та якісно виконувати свої службові обов'язки. Загалом, комунікативна компетентність являє собою здатність орієнтуватися в ситуаціях спілкування і адекватно інтерпретувати поведінку учасників соціальної взаємодії, вміння досягати бажаних результатів в спілкуванні, здатність налагоджувати соціальні контакти та вирішувати комунікативні завдання, володіння прийомами професійного спілкування, тощо. Запорукою гендерної компетентності є гендерна культура. Останню, можемо визначити, як глобальне осмислення картини світу в ракурсі сучасного ґендерного погляду, відмову від дискримінацій за статевою ознакою, егалітарне визнання рівності прав і можливостей чоловіків і жінок у суспільстві [45, с. 113].

Ґендерну культуру визначають такі компоненти, як: гендерна грамотність, ґендерна самоосвіта, ґендерна чутливість. У контексті професійної діяльності ці компоненти доповнюють один одного. В основі гендерної культури майбутніх військових лежить гендерна компетентність. Аналіз наукової літератури свідчить про те, що термін «компетентність» загалом, найчастіше визначається як обізнаність в будь-якому питанні, кваліфікація (знання, досвід), особисті можливості людини, що володіє певними професійними або вузькоспеціальні знання, способами мислення, навичками, що дозволяють ефективно виконувати конкретні професійні дії [43, с. 63].

У науковій літературі здебільшого аналізують професійну та комунікативну компетентність. Остання розглядається як:

- здатність встановлювати контакти, вести переговори, виступати на публіці, вислуховувати і відстоювати свою точку зору, беручи до уваги позиції інших людей;
- вміння вирішувати комунікативні завдання, дотримуватись етикету в спілкуванні на основі знання традицій і поваги до них,

здійснювати крос культурні іншомовне спілкування, навички ділового спілкування;

- вміння вступати в комунікацію, бути зрозумілим, невимушено спілкуватися;
- здатність досягати бажаних результатів в спілкуванні з людьми, уникаючи при цьому небажаних ефектів;
- володіння засобами професійної діяльності та спілкування на основі соціальної відповідальності за їх результати.

Мунтян І. розглядає гендерну компетентність як новий, але важливий аспект складової професіоналізму діяльності особистості, покликаного сприяти досягненню гендерної рівності й демократії членів суспільства шляхом формування їх гендерної культури [50, с. 7]. Більшість дослідників наголошують, що формування гендерної компетентності має два аспекти: перший – у контексті підготовки фахівців до їх професійної діяльності, де тісно переплітаються професійна і гендерна компетентності; другий – фахівці формуватимуть у підлеглих також гендерну компетентність, яку швидше варто розглядати як складову їх життєвої компетентності. Тому у питанні підготовки майбутніх військових важливо створити умови для формування у них соціальної, професійної та гендерної компетентності. Виявлення сутнісних характеристик комунікативно-гендерної компетентності майбутніх військових доцільно визначати через систему її функцій і компонентів, зокрема: когнітивної, ціннісної та рефлексивної.

Когнітивна функція комунікативно-гендерної компетентності полягає в формуванні у майбутніх фахівців здатності до пізнання, осмислення своїх гендерних особливостей, спрямованості особистості на розвиток і становлення жіночої / чоловічої індивідуальностей, професійних здібностей до усвідомлення та прийняття гендерних особливостей своїх підлеглих.

Особливе місце в процесі професійної підготовки займає знайомство з психофізіологічними гендерними особливостями, специфікою поведінки та взаємодії представників чоловічої та жіночої статті. Ціннісна функція комунікативно-гендерної компетентності обґрунтовується ідеями ціннісного самовизначення професіонала, адже особистість, яка не орієнтується у цінностях сучасного світу, соціуму, в якому взаємодіє з іншими його представниками, не може ефективно вибудовувати систему соціальної комунікації, досягати взаєморозуміння та підтримки. Насамкінець, рефлексивна функція комунікативно-гендерної компетентності характеризується рефлексією мотивів, дій учасників комунікації і їх наслідків. До механізмів рефлексії майбутніх військових в просторі комунікації відносяться: оволодіння, управління, формування. Під оволодінням комунікативним простором зазвичай розуміють здатність контролювати інформаційний вплив в процесі комунікації, тобто володіння навичками ефективного спілкування: умінні слухати, чути, тримати паузу, осмислювати інформацію, спонукати співрозмовників обох статей до підтримки діалогу, тощо. Управління комунікативним простором передбачає вільну, впевнену та аргументовану власну позицію, уміння формувати висновки здатність до логічних переходів, стимулювання учасників спілкування до конструктивної взаємодії. Рефлексивна функція орієнтує майбутніх військових на конструктивний діалог, розуміння того, що жінки і чоловіки в рівній мірі відповідальні за налагодження комфортної комунікативної взаємодії і уникнення конфліктів та непорозумінь [2, с. 40].

Окремої уваги заслуговують особливості гендерних комунікативних культур у військовому середовищі. Особливості комунікації, пов'язані з різними комунікативними культурами, утворюють мовні особистість, у якій локалізуються різні ознаки, що формують її комунікативні поведінку. Дослідження цих особливості дає

змогу визначити вплив комунікативної культури на наслідки комунікації, які спіткають людину на кожному кроці життя. Гендерна проблематика в лінгвістичній науці розробляється досить широко. Проте сьогодні дослідники-лінгвісти не вивчали мовні аспекти реалізації ґендерного фактора у військовій сфері діяльності, яка представляє ґендерну ситуацію в армії, цивільній громаді своєї нації. Сьогоднішній етап розвитку багатьох армій світу демонструє зміни у військовій ґендерній ситуації, що неминуче має відбиватися на мовних засобах її репрезентації.

Гендерні комунікативні культури у військовому середовищі визначаються унікальним сплетінням традицій, гендерних ролей та впливу військової культури. Особливості цих культур проявляються в традиційних уявленнях про ролі чоловіків та жінок, впливі на стереотипи та ефективність комунікації, а також в адаптації до сучасних гендерних тенденцій. Традиційні гендерні ролі визначають очікування щодо комунікації, зокрема у структурованості і вираженні емоцій. Військова культура в цьому контексті впливає на прийняття специфічних стандартів комунікації, де більший акцент може бути зроблений на об'єктивності та стриманості.

Структура військового середовища також визначає певні відмінності в комунікативних стратегіях між чоловіками та жінками. Військові комунікативні патерни можуть відображати стереотипні уявлення про «чоловічий» та «жіночий» стиль спілкування, що впливає на комунікаційну ефективність та взаєморозуміння. З іншого боку, сучасні гендерні тенденції відкривають простір для нових форм комунікації та лідерських підходів. Зростання уваги до гендерної рівності та визнання різноманітності гендерних ідентичностей може сприяти вибудовуванню більш відкритого та адаптивного комунікативного середовища у військовій сфері.

Отже, гендерні комунікативні культури в військовому середовищі відзначаються взаємодією традицій, військової культури та впливом

глобальних гендерних тенденцій, що створює специфічний контекст для взаємодії та спілкування.

Протягом років становлення та розвитку Збройних Сил України, починаючи з 1991 року, кількість жінок в українському війську постійно зростала. Так, у 2013 році у Збройних Силах України проходили військову службу та працювали на цивільних посадах 49 926 жінок; у 2014 році – 41 112; у 2015 році – 49 867; 41 у 2016 році – 52 425; у 2017 році – 56 103; у 2018 році – 55 805; у 2019 році – 57 901; у 2020 році – 56 726. У 2013 році в Збройних Силах України проходили військову службу 16 557 жінок, з них: (1 633 – на посадах офіцерського складу, 14 554 – рядового, сержантського і старшинського складу, 370 – курсантів); у 2014 році – 14 319 жінок (1 582 – на посадах офіцерського складу, 12 388 – рядового, сержантського і старшинського складу, 349 – курсантів); у 2015 році – 17 044 жінки (2 204 – на посадах офіцерського складу, 14 351 – рядового, сержантського і старшинського складу, 489 – курсантів); у 2016 році – 20 123 жінки (2 553 – на посадах офіцерського складу, 17 033 – рядового, сержантського і старшинського складу, 537 – курсантів); у 2017 році – 24 897 жінок (3 068 – на посадах офіцерського складу, 21 019 – рядового, сержантського і старшинського складу, 810 – курсантів); у 2018 році – 26 617 жінок (3 574 – на посадах офіцерського складу, 22 129 – рядового, сержантського і старшинського складу, 914 – курсантів); у 2019 році 28 683 жінки (4 024 – на посадах офіцерського складу, 23 608 – рядового, сержантського і старшинського складу, 1 051 – курсантів) та у 2020 році – 31 757 жінок (4 810 – на посадах офіцерського складу, 25 785 – рядового, сержантського і старшинського складу, 1 162 – курсантів) (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України**)**. За даними Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України станом на 1 січня 2021 року у Міністерстві оборони України та Збройних Силах України у відпустці по догляду за дитиною перебувають 1 373

військовослужбовців, з них: 190 – офіцерів, 160 – сержантів, 354 – солдат, 669 – працівників (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України**)**. У Сухопутних військах станом на 1 січня 2021 року перебувають у декретній відпустці 122 офіцери, 170 сержантів, 633 солдат та 455 працівників, а всього – 1 301 військовослужбовець. У Повітряних Силах 562 військовослужбовці знаходяться у відпустці по догляду за дитиною, з них: 69 офіцерів, 52 сержантів, 369 солдат, 72 працівники. Аналогічно, у Військово-Морських Силах – 146 військовослужбовців, з них 15 офіцерів, 19 сержантів, 81 солдат та 31 працівник (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України). При цьому, посадові обов'язки військовослужбовців, котрі перебувають у відпустках по догляду за дитиною виконують інші. Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, яке затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008 (Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України, затверджене Указом Президента України від 10 грудня 2008 року), таких військовослужбовців призначають на посади «поза штатом» військових частин. Разом з тим, вони входять до загальної чисельності ЗС України, установленої постановою Верховної Ради України від 5 березня 2015 року № 235-VIII.

Такий стан речей негативно впливає на боєздатність військових формувань за показником «укомплектованість персоналом» та дотримання ґендерної рівності в армійських колективах. Оскільки, при цьому, саме поняття «ґендеру» спотворюється та зводиться до встановлення пільг для однієї статі за рахунок іншої. Відповідно до вимог статті 176 Кодексу законів про працю України не допускається залучення до робіт у нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох

років. А жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю відповідно до статті 177 Кодексу та пункту 145 Положення не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди. Аналогічні норми містять названі законодавчі акти й стосовно залучення військовослужбовців-жінок до несення служби в добовому наряді та виконання обов'язків з бойового чергування [18; 56].

Так, згідно статті 269 Статуту внутрішньої служби ЗС України військовослужбовці до складу добового наряду призначаються з додержанням законодавства з питань охорони материнства та дитинства. При цьому, законодавець не передбачив аналогічних пільг для військовослужбовців-чоловіків. Разом з тим, військовослужбовці-жінки активно роблять кар'єру у сучасному українському війську. Так, станом на 26 лютого 2021 року на командних посадах командира взводу перебуває 3 жінки у військовому званні майор, 2 капітани, 18 старших лейтенантів, 36 лейтенанти, 50 молодших лейтенантів, а всього 109 – військовослужбовців. Жінки обіймають посаду командира роти (батареї): 2 у званні майор, 6 старших лейтенантів, 4 лейтенанти, всього – 12 осіб. На посаді начальника відділення (групи, служби) жінки несуть службу у кількості: 24 полковники, 70 підполковники, 121 майор, 116 капітанів, 205 старший лейтенантів, 119 лейтенантів, 59 молодший лейтенантів, всього 714 військовослужбовців. Начальниками відділу є 20 полковників жінок, 27 підполковників жінок, 11 майорів жінок, 10 капітанів жінок, 5 старших лейтенантів жінок, 1 лейтенант жінка, 1 молодший лейтенант жінка, а всього – 75 осіб (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України). У 2014 році 101 жінці-військовослужбовцю надано статус учасника бойових дій, у 2015 році –1 669 жінкам, у 2016 році – 2 650 жінкам, у 2017 – 2 483 жінкам, у 2018 році – 2 701, у 2019 році – 2 293 жінкам та у 2020 році – 1 662 жінкам. Кількість жінок військовослужбовців, які брали участь у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки у 2013–2020 роках склала у 2013 році – 2, у

2014 році – 1, у 2015 році – 1, у 2016 році – 1, у 2017 році – 2, у 2018 році – 2, у 2019 році – 3, у 2020 році – 6 (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України). У 2015 році кількість державних нагород для жінок-військовослужбовців зросла до 194; відзнак Міністерства оборони України – 47 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 117. У 2016 році 43 622 жінок-військовослужбовців удостоєні державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 75 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 519. У 2017 році – 516 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 364 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 113. У 2018 році – 1 020 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 458 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 513. Відповідно у 2019 році 1 039 жінок-військовослужбовців отримали державні нагороди; відзнаки Міністерства оборони України – 448 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 545. У 2020 році – 1 379 державних нагород; відзнак Міністерства оборони України – 589 осіб; почесних нагрудних знаків Головнокомандувача ЗС України – 760 осіб (Статистичні дані Головного управління персоналу (J1) Генерального штабу Збройних Сил України).

Таким чином, жінки відіграють значну роль у сучасному українському війську. Спостерігається стійка тенденція до суттєвого збільшення кількості жінок на командних посадах, тих, котрі приймали участь у бойових діях на сході України в АТО (операції Об'єднаних сил). Зростає кількість жінок, яким присвоєні військові звання старших офіцерів. Однак, задля забезпечення та реалізації гендерної рівності у ЗС України законодавець все ж повинен удосконалити механізм врахування особливостей соціальної статі під час проходження військової служби [18, с. 59].

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА РІВНЯ ЗНАННЯ ПРО ГЕНДЕРНУ РІВНІСТЬ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Методика проведення емпіричного дослідження

Система категорій гендерної психології допомагає здійснити структурування та змістовний опис психологічних аспектів гендеру. Центральними поняттями, якими оперують дослідники в цій галузі, є, звісно, поняття «стать» та «гендер». Ці поняття не завжди розрізняють не тільки пересічні громадяни, але і науковці. Часто послуговуються широким уявленням про стать як про комплекс репродуктивних, соматичних, поведінкових та соціальних характеристик чоловіка або жінки. Однак у психологічній галузі соціально-поведінкових наук дані уявлення потрібно розрізняти та правильно вживати відповідні терміни.

Зв’язок між біологічними та соціальними компонентами складного комплексу людської статі є доволі неоднозначним і потребує більш детального обговорення. Згідно з сучасними уявленнями, біологічна стать людини – це не лише морфологічні ознаки, але і вся система біологічних чинників, яка бере участь у формуванні конституції людини.

Гендерна система характеризує гендер на макрорівні. Це сукупність взаємопов’язаних інститутів та організацій, за допомогою яких соціально, ідеологічно й органічно будуються відносини між жінкою та чоловіком, ставлення суспільства до проблем статі, формується реальна статева нерівність або рівність, здійснюються завоювання, реальне утвердження й гарантії прав, свобод і обов’язків жінок та чоловіків, забезпечуються реальні можливості їх самореалізації відповідно до досягнутого рівня гендерної культури. Гендерні стереотипи – це стійкі, повторювані, загальноприйняті соціальні уявлення про місце та ролі, що виконує кожен

гендер у суспільстві, а також особистісні характеристики людей з різною гендерною ідентичністю.

Гендерні стереотипи є формою норм, що визначають гендерні репрезентації людей у суспільстві. Людина підкоряється цим нормам завдяки соціальному тиску та механізму конформності. Людина намагається слідувати нормам, щоб уникнути соціальних санкцій, несхвалення або отримати соціальну прихильність, похвалу, певні соціальні дивіденди [61].

Розуміючи складність даного питання як етичної проблеми сучасного суспільства по проблемі «гендерних уявлень» та «гендерної рівності», проблема професійної спрямованості щодо статевої рівності, зокрема серед військових, ми провели емпіричне дослідження. Дане дослідження проходило анонімно, серед військовослужбовців одного з підрозділів ЗС України, у ньому взяло участь 56 осіб, серед яких 44 чоловіка та 12 жінок віком від 22 до 58 років.

Наше дослідження передбачає як теоретичні так і практичні методи, зокрема аналіз, синтез та порівняння наукової інформації з різних наукових та методичних джерел. Також ми провели опитування у вигляді анкетування та тестові методики: анкетування «Гендерна належність», «Перспектива вашого майбутнього», «Роль жінки», «Шанси професійного зростання», «Хто кращий керівник»); методика Л.Н. Ожигової на основі методики «незакінченіз речень»; методика Сандри Бем.

Опитування «Гендерної належності» представлено на діаграмі, на рисунку 2.1.

Рис. 2.1. Розподіл складу військовослужбовців за статевою приналежністю.

За інтерпритацією результатів з 56 військовослужбовців (100%) – 79% вважають себе належними до чоловічої статі, а 21% відповідно до жіночої. За розподілом 44 особи чоловічої статі – це 78%, а 12 жінок – це 22%.

Анкетування «Перспектива Вашого майбутнього».

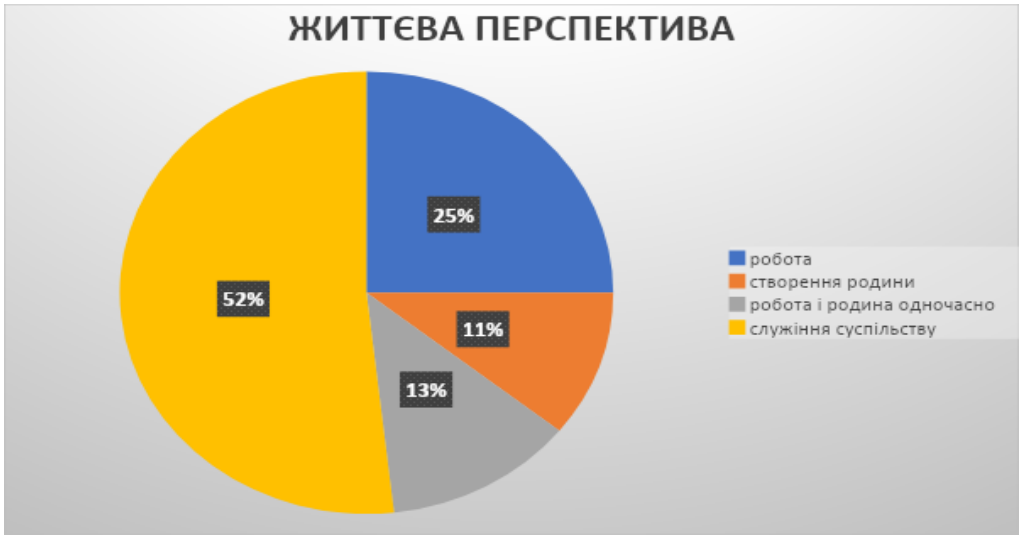

Рис. 2.2. Показники перспективи на майбутнє.

Результати анкетування засвідчили, що у 25% респондентів на першому місці робота; у 11% – це створення сім'ї; у 13% військовослужбовців – робота і сім'я одночасно є важливими і розділяють

першу позицію; у 57% – служіння суспільству, тобто виконання свого безпосереднього обов'язку.

Анкетування «Чи вважаєте, що основна функція жінки – мати та дружина?».

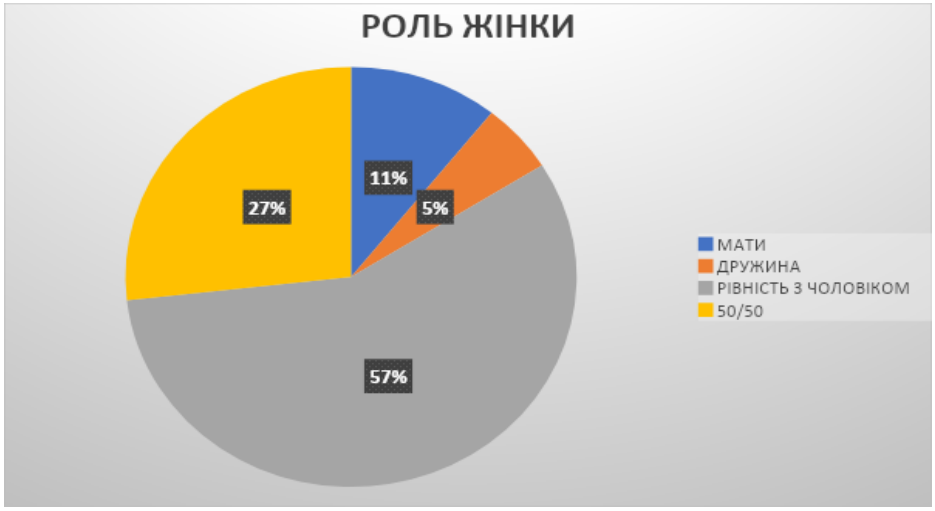

Рис. 2.3. Уявлення про ролі жінки.

Результати анкетування респондентів мають наступні висновки: 11% військовослужбовців вважають, що головна роль жінки – це матір/материнство; 5% відповідно вважає – це функція дружини; 27% – вважають, що всі функції мають здійснюватися 50/50; 57% – стверджують, що має бути рівність між чоловіком та жінкою і не мають місця «жіночі» або «чоловічі обов'язки».

Анкетування «Чи мають жінки та чоловіки однакові шанси професійного/кар'єрного зростання?»

Рис. 2.4. Можливості кар'єрного зростання.

Результати анкетування респондентів мають наступні висновки:

48% вважають, що у чоловіків та жінок шанси рівні;

25 % респондентів вважають, що можливості кар'єрного зростання не рівні;

23% військовослужбовців думають, що все залежить від особистісних властивостей та якостей самої людини;

4% респондентів не дали чіткої відповіді.

Анкетування «Хто кращий керівник»

Рис. 2.5. Показники уподобань щодо статі керівника.

Результати анкетування респондентів мають наступні показники:

61% респондентів вважають, що ефективність діяльності керівника не залежить від статі;

16% опитаних надають перевагу керівникові чоловічої статі;

14% респондентів надають перевагу керівникові жіночої статі;

9% респондентів не дали конкретної відповіді.

Методика Л. Н. Ожигової на основі методики «Незакінчені речення» [44, с. 200] використовується для діагностики усвідомлюваних і неусвідомлюваних гендерних установок особистості, дозволяє визначити навіть ступінь відповідності або невідповідності особистості існуючим гендерним стереотипам. Стереотипи отримуються і усвідомлюються індивідом в ході соціалізації в тій групі, до якої він належить (в родині, школі, групі приятелів, ЗМІ і т. д.). Опитувальник «Я – жінка/чоловік» (Л. Ожигова) Призначення: даний опитувальник використовується для діагностики усвідомлюваних і неусвідомлюваних гендерних установок особистості, дозволяє визначити також ступінь відповідності або невідповідності особистості існуючим гендерним стереотипам. Розроблено на основі методики «Незавершені речення». Підходить для підлітків і дорослих. Інструкція: будь ласка, протягом 10 хвилин закінчите наступні речення:

1. Я - жінка (чоловік), тому що _____
2. Я - жінка (чоловік) і хочу, щоб _____
3. Я - жінка (чоловік) і для мене _____
4. Я - жінка (чоловік) і не терплю, коли _____
5. Я - жінка (чоловік) і можу _____
6. Я - жінка (чоловік) і рада, коли _____
7. Я - жінка (чоловік) і знаю, що _____
8. Я - жінка (чоловік) і засмучена тим, що _____
9. Я - жінка (чоловік) і роблю _____
10. Я - жінка (чоловік) і мені подобається _____
11. Я - жінка (чоловік) і не хочу, щоб _____
12. Я - жінка (чоловік) і не можу _____
13. Я - жінка (чоловік) і це значить_____

14. Я - жінка (чоловік) і це дає мені можливість _____

Обробка результатів. Спочатку обробку результатів проводить сам випробуваний. В цьому випадку індивідуальна оцінка ступеня стереотипності / нестереотипності носить суб'єктивний характер, тобто сам відповідаючий визначає для себе характеристики гендерного стереотипу. Потім обробку проводить експериментатор. Для кожної пропозиції визначається бал, який показує, наскільки він характеризує відповівшого як ту особу, що відповідає гендерному стереотипу (2 бала), не відповідає (0 балів) або нейтрального (1 бал). Отримані по всіх пропозиціях бали підсумовуються. Приклади пропозицій і варіанти відповідей з оцінкою наведені в табл. 1.

Таблиця 1.

Приклади речень та варіанти відповідей з оцінкою

Незакінчені речення	Варіанти відповідей	Бали
Я – жінка (чоловік), тому що…	Народилась (вся) такою/таким	2
	Мені подобається бути такою/таким	0
	Просто жінка/чоловік	1
Я – жінка/чоловік, щоб	Я завжди була гарною	2
	Мене поважали та цінували мою душу	0
	Був мир у всьому світі	1
Я – жінка/чоловік і можу	Бути терплячою	2
	Добилися у житті всього сама	0
	Дозволити собі деякі речі	1

Інтерпритація набраних балів:

– від 19 до 27 свідчить про те, що особистість характеризує себе як особу, що відповідає гендерному стереотипу;

– від 10 до 18 – про те, що особистістю погано усвідомлюються або «витісняються» власні гендерні характеристики;

– від 0 до 9 свідчить про те, що особистість характеризує себе як особу, що не відповідає гендерному стереотипу.

Інтерпритація отриманих даних.

На рисунку 2.6. показано у % розподіл респондентів за типами гендерної ідентичності, що засвідчило рівень розуміння уявлення про роль чоловіка/жінки у соціумі за показниками лінгвістичного дискурсу.

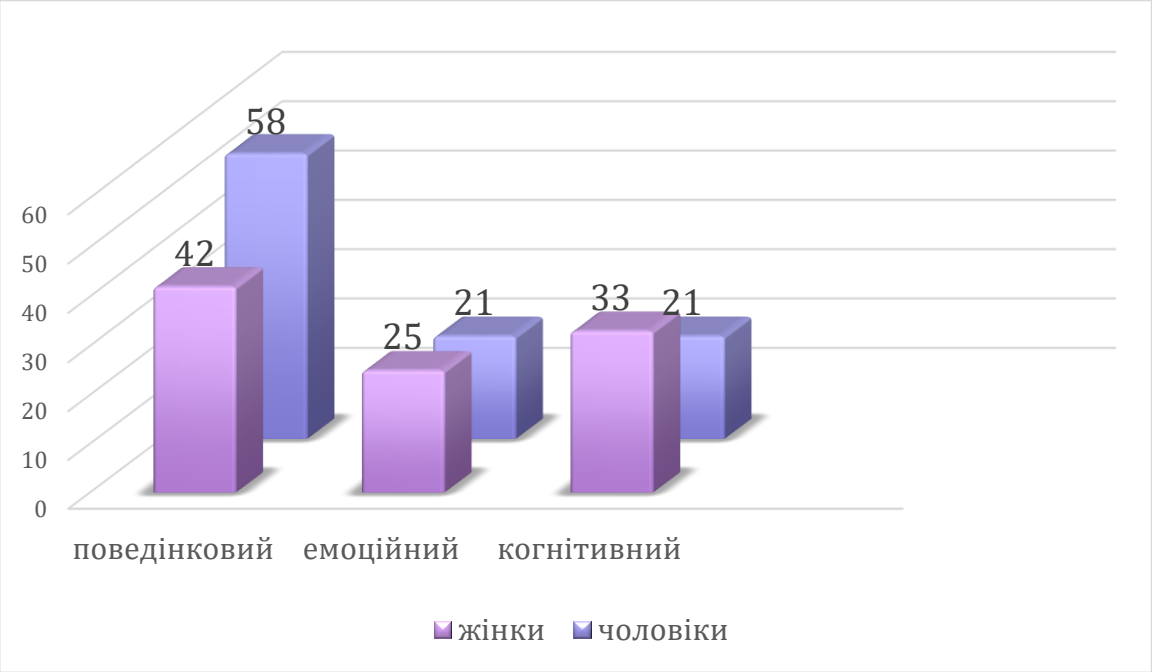

Рис. 2.6. Розподіл респондентів за типами гендерної ідентичності.

Отримані результати засвідчили, що у 42 % жінок у характеристиці переважає поведінковий компонент, у 25% – емоційний та 33% – когнітивний відповідно. У 58% чоловіків – по лінгвістичному дискурсу переважає поведінковий компонент, а у 21% емоційний та когнітивний відповідно.

Методика Сандри Бем (Sandra L. Bem, 1974) [20, с. 198] для діагностики психологічної статі і передбачає оцінку респондентів за основними критеріями – андрогінність, маскулінності і фемінності. На підставі домінування однієї з цих характеристик робиться висновок про належність респондента до маскулінної, фемінної або андрогінної психологічної статі. Діапазон вимірювальних балів за кожним критерієм від 20 – мінімум до 140 – максимум.

Ключ до тесту:

- ✓ маскулінність («так»): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 52, 55, 58.
- ✓ фемінність («так»): 2, 5, 8, 11, 14,17, 20, 23, 26, 29.32, 35, 38, 41,44, 47, 50, 53, 56, 59

За кожен збіг відповіді з ключем нараховується один бал. Потім визначаються показники фемінінності (F) і маскулінності (M) відповідно до таких формулами.

F = (сума балів по фемінності): 20

M = (сума балів по маскулінності): 20

Основний індекс IS визначається як: IS = (F - M): 2,322

Якщо величина індексу IS укладена в межах від -1 до +1, то роблять висновок про андрогінність. Якщо індекс IS менше -1, то робиться висновок про маскулінності. А якщо індекс IS більше +1 – про фемінність.

При цьому, в разі коли IS менше -2,025 говорять про яскраво виражену маскулінність. А якщо IS більше +2,025 – кажуть про яскраво виражену фемінність.

Психологічна стать.

Кожна людина є володарем безлічі психологічних рис характеру. Деякі риси є як би «безстатевими», універсальними, а деякі риси традиційно пов'язуються з типово чоловічою або типово жіночою психологією. Деякі типові чоловічі або жіночі риси мають свої еволюційно-генетичні і фізіологічні підстави, передумови. Наприклад, рівень агресивності і домінантності (що розглядаються як типово чоловічі риси), як виявилося, корелює з рівнем концентрації у індивідів чоловічих статевих гормонів –андрогенів. Інші риси формуються в процесі соціалізації, виховання і розвитку особистості. Не випадково ж існують соціальні стереотипи маскулінності і фемінності. Хоча справа переважно йде все-таки так, що набуття тих чи інших типово чоловічих чи типово жіночих психологічних рис відбувається в результаті спільного впливу

обох груп факторів – біологічного і соціального порядку. У цьому контексті психологічна стать радикально відрізняється від статі біологічної. Зупинимося коротко на трьох основних поняттях, про які прийнято говорити в зв'язку з феноменом «психологічна стать» – маскулінність, фемінінність, андрогінність.

Маскулінність.

До типово чоловічих рис традиційно відносяться такі, як незалежність, наполегливість, домінантність, агресивність, схильність до ризику, самостійність, впевненість в собі і ін. У спеціальних дослідженнях було встановлено (Christiansen K., Knussmann R., 1987), що генералізована спонтанна агресивність, а також сексуальна агресія корелюються з рівнем вмісту андрогенів (чоловічі статеві гормони) у сироватці крові. В іншому дослідженні на вибірці в 191 чоловіка було показано (Lau Sing, 1989), що маскулінних індивідів відрізняє більше самоповага в цілому, а також більш висока самооцінка в галузі академічних досягнень і власної зовнішності – фізичне Я.

Фемінність.

До типово жіночих рис традиційно відносяться такі, як поступливість, м'якість, чутливість, сором'язливість, ніжність, сердечність, здатність до співчуття, співпереживання та ін. Соціальні стереотипи фемннінності менше стосуються статевих сторін особистості і успішності ділової кар'єри, але при цьому приділяють значну увагу емоційним аспектам.

Андрогінність.

Відповідно до існуючих уявлень індивід не обов'язково є носієм чітко вираженої психологічної маскулінності або фемінності. В особистості можуть бути на паритетних засадах представлені істотні риси як маскулінного, так і фемінного типів. При цьому передбачається, що у андрогіна ці риси представлені гармонійно і взаємо доповнювані. Вважається, що така гармонійна інтеграція маскулінних і фемінних рис

підвищує адаптивні можливості андрогінного типу. При цьому велика м'якість, стійкість в соціальних контактах і відсутність різко виражених домінантно-агресивних тенденцій у спілкуванні ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості в собі, а навпаки проявляються на тлі збереження високої самоповаги, впевненості у собі і самоприйняття. У вже згадуваному вище дослідженні (Lau Sing, 1989) було показано, що адрогіни не поступаються маскулінному типу ні за рівнем самоповаги в цілому, ні за рівнем самооцінки академічних досягнень та власної зовнішності (фізичне Я).

Результати дослідження представлені на рисунку 2.7. у відсотках.

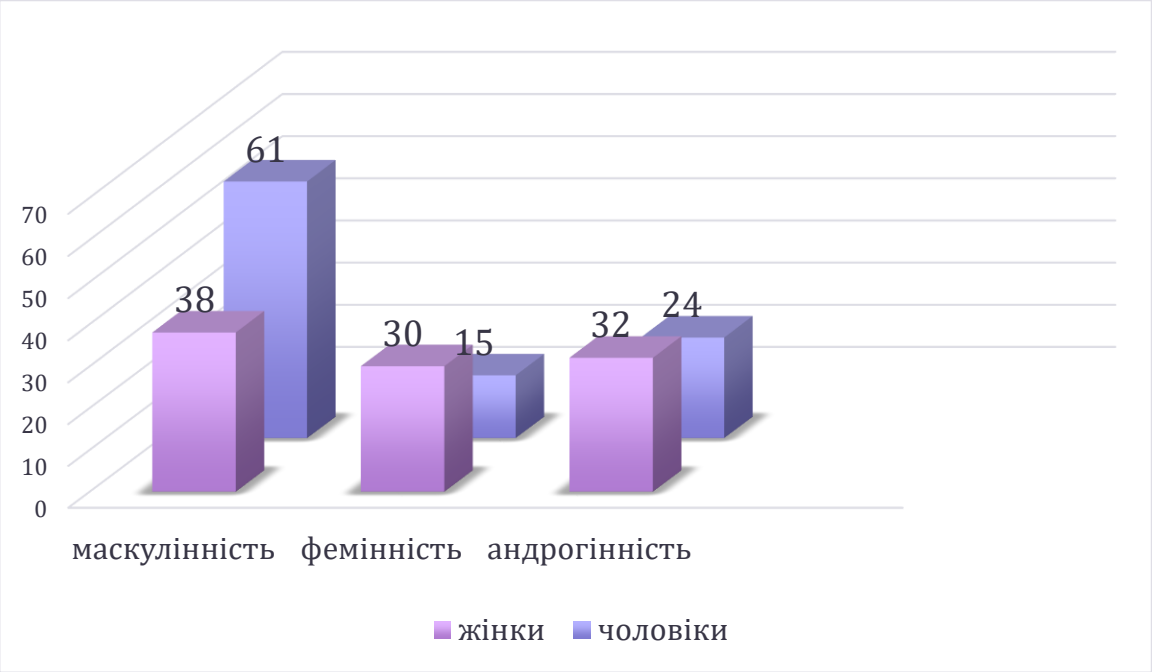

Рис. 2.7. Розподіл за розумінням «психологічної статі».

Отримані результати засвідчили, що 61% чоловіки розуміють та вважають переважаючими ознаками своєї психологічної статі – маскулінність, а 15 % – фімінність та 24% – андрогінність.

38% жінок вважають у своїх проявах поведінки та відношенні переважаючі ознаки маскулінності, 30% – у фемінності та 32% – у андрогінності відповідно.

Отже, дані досліджень засвідчили, що у сучасних військовослужбовців відсутні стереотипи гендерних конструктів і вони чітко розуміють, хто вони є за статтю, а також і рівність між статями щодо обов'язків, прав, висловлювань та щодо виконання професійних функцій не зважаючи на біологічну стать. Також ми можемо стверджувати, що сучасні військовослужбовці використовують гендерно нейтральні наративи і характеризують психологічні властивості загальнолюдськими цінностями не акцентуючись на фізіологію.

Більшість респондентів відносяться до стандартизованого гендерного стереотипу, але прослідковується і наявність андрогінного змісту, що є свідченням про гнучкість у виборі життєвих стратегій, соціальних ролей, особистісних цінностей і цілей, а також достатньою поінформованістю по проблемах гендеру і гармонійне поєднання жіночого і чоловічого.

2.2. Гендерна рівність серед військовослужбовців як чинник соціальних можливостей

Протягом останніх десятиліть в українському суспільстві відбуваються суттєві зміни в осмисленні та легітимації гендерних відносин. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема. Це, насамперед, недопущення гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень. Інститут армії не є винятком, адже у період соціальних проблем, військових конфліктів важливо фахово інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні.

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя, у тому числі, і в Збройних Силах України, миротворчому процесі.

Нині жіноцтво представлене на всіх напрямках встановлення миру та забезпечення врегулювання конфлікту, а саме: у політичному напрямі, волонтерському та власне військовому. Впровадження гендерного підходу у Збройних Силах України представляє цілеспрямовану, системну, багатовекторну управлінську діяльність керівництва Міністерства оборони України та Генерального штабу, інших органів військового управління щодо приведення військ (сил) у військову

структуру сучасного типу, яка суміщає гендерно-чутливу організаційну культуру та гендерно-комфортне армійське середовище [32, с. 12].

Будь-які реформаційні заходи у державі, у тому числі й у національних військах, що нині особливо актуально для нашої країни, мають щонайменше враховувати останні наукові досягнення та раціональні для конкретного етапу розвитку дослідницькі пропозиції. Найбільш відомими зарубіжними фахівцями в галузі дослідження процесу інтеграції жінок до армії вважаються вчені: М. Бінкін, А. Давін, Р. Еґнель, С. Єнлоу, Є. Джексон, Д. Мітчел, А. Мулрайн, В. Нільсен, Д. Паркер, М. Растад та ін. Однак аналіз та вивчення динаміки збільшення кількості жінок та забезпечення гендерної рівності у лавах української армії, проведення порівняльно-правового дослідження у цій сфері, незважаючи на свою важливість, є питаннями, що не отримали належного місця у наукових роботах вітчизняних вчених [59].

Окремими напрямами проходження служби жінок в армії, гендерної рівності жінок та чоловіків в збройних силах приділяли увагу такі автори, як Л. Батракова, Н. Вавілова, З. Вашуріна, С. Вихор, В. Вощевська, Н. Дубчак, Г. Гриценко, О. Дяченко, А. Квіт, Ю. Калагін, Н. Кліменко, В. Кротиков, В. Куценко, В. Малюга, Т. Марценюк, І. Моднікова, О. Олійник, Е. Понуждаєв, С. Риков, Ю. Савченко, О. Сенявська, О. Смірнов, Р. Ткачук, В. Топальский, О. Шестопалова та ін.

Відсутність гендерного балансу у вітчизняній армії потребує пильної уваги науковців. Масштабне залучення жінок на військову службу властиве для низки держав світу, що зумовлює вивчення зарубіжної практики у цій сфері. Збройні сили зазвичай використовують у своїх документах визначення, які представлені у національному законодавстві або політиці і збігаються з міжнародно узгодженими термінами. Так, у Директиві стратегічних командувань НАТО визначено, що гендер – це поняття, «що означає соціальні характеристики, пов’язані з приналежністю до чоловічої або жіночої статі і засвоєні в процесі

соціалізації, і яке визначає становище і цінність особистості в конкретному контексті… Ці характеристики, можливості та взаємини створюються суспільством і засвоюються в процесі соціалізації. Таким чином, поняття «гендер» відноситься не тільки до жінок» (Політика НАТО з імплементації Резолюції РБ ООН № 1325 (2000) «Жінки, мир і безпека». Офіційний сайт Україна-НАТО).

Правові засади державної політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності та справедливості у Збройних Силах України, можуть бути умовно поділені на такі основні складові: конституційно-правові акти, які визначають загальні засади державної політики, спрямованої на утвердження гендерної рівності у суспільстві; міжнародно-правові стандарти гендерної рівності, які закріплені в міжнародних актах, прийнятих на глобальному та регіональному рівнях; спеціальні акти військового законодавства, що безпосередньо регулюють реалізацію гендерної політики у Збройних Силах України.

Конституція України у розділі ІІ «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» гарантує громадянам рівні конституційні права і свободи [Конституція України від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141 (зі змінами внесеними Законом України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» від 02.06.2016. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 28. Ст. 532), а закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» містить визначення таких понять як рівні права та рівні можливості жінок і чоловіків, дискримінація за ознакою статі, позитивні дії, сексуальні домагання тощо [31, с. 4-5]. Окрім того, у ст. 6 Закону зазначено, що «дискримінація за ознакою статі забороняється» та визначено, що саме не вважається дискримінацією за ознакою статі. Але не дивлячись на важливість зазначених у Законі питань, його розглядають радше як декларативний документ, якому бракує механізмів реалізації

політики ґендерної рівності, зокрема, не прописано відповідальності за порушення Закону.

Національний план дій містить десять основних завдань, для досягнення яких заплановано конкретні заходи: оцінка впливу конфліктів на національну систему забезпечення прав людини, зокрема щодо захисту, надання допомоги та реабілітації постраждалих від гендерно зумовленого насильства, участі жінок у встановленні миру та запобіганні конфліктам; оцінка впливу кризи на інфраструктуру, організацію та функціонування системи надання послуг; координація діяльності суб'єктів взаємодії, які працюють над впровадженням резолюції Ради Безпеки ООН № 1325; організація фахової підготовки кадрів; розширення участі жінок у розбудові та встановленні миру, формуванні культури миру; підвищення обізнаності населення з питань безпечної поведінки під час перебування в районі проведення антитерористичної операції, населеному пункті, розташованому на лінії зіткнення, та на тимчасово окупованих територіях; запобігання та протидія насильству щодо жінок; удосконалення системи захисту жінок і дівчат, які постраждали від конфліктів (ідентифікація, створення системи допомоги, інформування про допомогу), створення системи всебічної допомоги постраждалим від конфліктів; оцінка впливу та ефективності впровадження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року [1].

Для вітчизняних міждисциплінарних досліджень, які в останні десятиліття активно розгортаються у гуманітарній площині, є актуальною проблема соціального статусу та соціальної мобільності. На сьогодні існує низка оригінальних концепцій, ідей які презентують різні сторони цієї складної й багатоаспектної проблеми. Безперечно у контексті цих міркувань заслуговують на увагу гендерні дослідження. Власне крізь призму гендерної проблематики виявляється можливим розгляд й аналіз низки інших соціальних проблем.

Науковці стверджують, що багато соціальних проблем виникають внаслідок нерівних гендерних відносин між людьми. Слід зауважити, що гендерні відносини – це певні соціальні ролі, що їх очікують від чоловіків й жінок, це також критика доволі вузького сценарію поведінки для жінок й чоловіків. Одна з найбільш методологічних помилок – ототожнювати гендерний підхід з статево рольовими характеристиками, коли кожній статі відповідає «своя» роль, що її повинні виконувати чоловік та жінка. Гендерні відносини – це відносини влади, оскільки гендерна нерівність передбачає нерівномірний розподіл основних ресурсів – влади, грошей, часу. Цю нерівність можна подолати шляхом боротьби за рівні права й можливості.

Гендерна рівність є також індикатором того, наскільки країна є демократичною, яким є рівень розвитку суспільних відносин та громадянських інституцій. Так країни з високими показниками представництва жінок у органах державного та місцевого самоврядування та політичних інституцій демонструють високий рівень забезпечення дотримання громадянських прав та свобод. Вони є краще розвинуті економічно, оскільки створюють умови для політичного й культурного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри.

Суть гендерної рівності полягає не у тому, щоб прирівняти жінок та чоловіків, а у тому, щоб наділити їх життя можливостями та шансами, як бути рівними. Гендерна рівність – це про рівний доступ до можливостей, кожен має бути вільним й своєму виборі. Загалом, у прикордонному відомстві приділяється належна увага реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок. Відомство перебуває у стані трансформації та розвитку [22].

Основними якостями, які цінуються під час проходження служби жінками-військовослужбовцями є: їх висока працездатність, внутрішня самодисципліна, відповідальність за доручену справу, професіоналізм тощо. Дослідники стверджують, що присутність жінок у військовому

колективі пом'якшує морально-психологічну атмосферу, змушує командирів та начальників бути більш стриманими і головне – значно підвищується культура взаємостосунків між військовослужбовців в самому колективі.

Жінки-військовослужбовці необхідні на блокпостах, у аеропортах тощо для проведення особистого огляду жінок. Також закріплюється принцип за яким жінки проходять військову службу на рівних засадах із чоловіками, що включає рівний доступ до посад і військових звань та рівний обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби. Враховуючи ту обставину, що у цій державній інституції є суттєва перевага чоловіків й залишається чимало гендерних стереотипів щодо ролі й можливостей жінок у забезпеченні належного рівня несення військової служби, дотримання принципів гендерної рівності є необхідною та актуальною проблемою. Її вирішення можливе за умови визнання цінностей соціальної справедливості, використання соціального та удосконалення професійного потенціалу жінок у розбудові прикордонного відомства.

Рівності статусу жінок та чоловіків можна досягти за умови, що суспільство буде сприймати як аксіому те, що жінка є повноправним й активним суб'єктом громадянського суспільства, а не лише об'єктом захисту. Необхідно пам'ятати, що рівні можливості військових-чоловіків та військових жінок, зокрема щодо можливостей розвитку кар'єри, забезпечення захисту батьківства та материнства є однією із засадничих умов й принципів розвитку й дотримання прав людини.

Отже, упровадження гендерної рівності у військових інституціях означає поєднання досвіду, знання та інтересів чоловіків та жінок. Як результат гендерна політика в українському суспільстві, особливо в умовах обраного нашою державою курсу на утвердження європейських демократичних цінностей набуває актуальності. Вона спрямована на

утвердження цінностей та пріоритетів гендерної рівності як в українському суспільстві, так і в різних його інституціях зокрема.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного теоретичного та емпіричного дослідження уявлень про гендерну ідентичність нам дозволило сформулювати наступні висновки:

1. Окремими напрямами проходження служби жінок в армії, гендерної рівності жінок та чоловіків в збройних силах приділяли увагу такі автори, як Л. Батракова, Н. Вавілова, З. Вашуріна, С. Вихор, В. Вощевська, Н. Дубчак, Г. Гриценко, О. Дяченко, А. Квіт, Ю. Калагін, Н. Кліменко, В. Кротиков, В. Куценко, В. Малюга, Т. Марценюк, І. Моднікова, О. Олійник, Е. Понуждаєв, С. Риков, Ю. Савченко, О. Сенявська, О. Смірнов, Р. Ткачук, В. Топальский, О. Шестопалова та ін.

2. Визначено, що гендер – це соціально-психологічна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловіче» і «жіноче»; це психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей; це цілісна психічна репрезентація статі, сповнена неповторним динамічним глибинним, когнітивним та поведінковим поняттям жіночого та чоловічого, здобута індивідом у результаті набуття індивідуального ґендерного досвіду. Маскулінність і фемінність – це

нормативні уявлення про соматичні, психічні і поведінкові властивості, характерні для чоловіків і жінок.

3. Військовослужбовці, які брали участь у емпіричному дослідженні показали наступні результати, що виявило наявність відмінностей у використанні гендерно обумовленних вербальних конструктів у чоловіків та жінок. У більшості респондентів наявні відповідні маскулінні та феміністичні характеристики, а також гендерно-андрогінні конструкти. У сучасних військовослужбовців відсутні стереотипи гендерних конструктів і вони чітко розуміють, хто вони є за статтю, а також і рівність між статями щодо обов'язків, прав, висловлювань та щодо виконання професійних функцій не зважаючи на біологічну стать. Також ми можемо стверджувати, що сучасні військовослужбовці використовують гендерно нейтральні наративи і характеризують психологічні властивості загальнолюдськими цінностями не акцентуючись на фізіологію.

4. На основі отриманих результатів емпіричного дослідження нами пояснено, що гендерна рівність є також індикатором того, наскільки країна є демократичною, яким є рівень розвитку суспільних відносин та громадянських інституцій. Так країни з високими показниками представництва жінок у органах державного та місцевого самоврядування та політичних інституцій демонструють високий рівень забезпечення дотримання громадянських прав та свобод. Вони є краще розвинуті економічно, оскільки створюють умови для політичного й культурного різноманіття, толерантності, інклюзивності та міжособистісної довіри. Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Цілі розвитку тисячоліття ООН, визначивши для себе забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики

Наше дослідження не вичерпало розгляд проблем та питань, які стосуються гендерної рівності у Збройних силах. У подальших розвідках даного питання ми спрямуємо зусилля на дослідження способів надання психологічної підтримки та допомоги військовослужбовцям, які постраждали в результаті несправедливого ставлення до них з урахуванням статевої належності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агентства ООН. Представництво ООН в Україні. URL: http:// www.un.org.ua/ua/oon-v-ukraini/ahentstva-oon.

2. Азаренко Т.І. Становлення гендерної рівності в секторі безпеки та оборони України. Розуміння маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 берез. 2021 р.) / редкол.: В. В. Чернєй, С. Д. Гусарєв, С. С. Чернявський та ін. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 19-22.

3. Андрєєнкова В. Л., Черепаха К. В., Лунченко Н. В. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: навч.-метод. посібник. Київ: Стеценко В. В. 2016. 192 с.

4. Аніщук Н. В. Гендерне насильство у правовому житті України: монографія. Одеса: Юрид. літ-ра, 2007. 232 с.

5. Аніщук Н. В. Основи гендерного права України: підручник. Одеса: Фенікс, 2013. 207 с.

6. Аніщук Н. В. Правові засоби викорінення гендерного насильства в Україні: історико-теоретичний аналіз: дис. ... д-ра юрид. наук. Одеса, 2008. 398 с.

7. Артеменко Л. М. Впровадження гендерних підходів в діяльність державних органів влади, місцевого самоврядування та громадських організацій: навч.-метод. посібник. Чернігів. 2008. 54 с. URL: http://wu.cn.ua/files/pdf_public/26_gender_ vlada.pdf.

8. Астріда Нейманіс. Впровадження гендерних підходів : практичний посібник. Братіслава, Словаччина : Miro Kollar, 2002. 219 с. https://gender.org.ua/images/lib/vprovadzhennya_gendernyh_pi.pdf.

9. Бабаян Ю.О., Скачко І.В. Гендерні особливості конфліктної поведінки в юнацькому віці. Актуальні проблеми психології. 2015. Т. 7, Вип. 38. С. 39-48. URL: file:///C:/Users/User13/Downloads/44651- 89391-1-SM.pdf.

10. Балакірєва О. Ґендерний аналіз ціннісних орієнтацій в українському суспільстві. Формування ґендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень : матеріали міжнародної науковопрактичної конференції (м. Київ, 5-7 грудня 2002 р.) К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. С. 22-24.

11. Бачановіч В. Гендерна рівність у місцевому політичному житті та гендерна концепція у місцевій політиці в Україні. 2018. URL: https://rm.coe.int/-/16808a2a51.

12. Бестік Меган. Посібник щодо самооцінки з ґендерних питань для поліції, збройних сил та сектора правосуддя. Женева : ЦКЗС, 2011. 274 с. http://womenua.today/UWC-library/unwomen/40-DCAF_Self%20Assessment_final%20layout_UKR.pdf.

13. Білинська М. М. Ґендерна політика в системі державного управління: підручник. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

14. Білецька Т. В. Сутнісні характеристики комунікативно-гендерної компетентності майбутнього офіцера-прикордонника. Розуміння маскулінності та ґендерної рівності в секторі безпеки України та представлення результатів дослідження: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 25 берез. 2021 р.) / редкол.: В. В. Чернєй, С. Д. Гусарєв, С. С. Чернявський та ін. Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2021. С. 37-40.

15. Богдан Ж., Мовчан Я. Гендерна психологія : навчально-методичний посібник для здобувачів другої (магістерської) вищої освіти за спеціальністю 053 Психологія. Харків : Друкарня Мадрид, 2021. 155 с.

16. Боровцова М. С. Гендер як неповторна репрезентація статі. *Вісник Одеського національного університету. Психологія.* 2012. Т. 17, вип. 5. С. 6-12.

17. Боровцова М. С. Статево-рольовий опитувальник С. Бем (BSRI): можливості використання в умовах сучасності. Актуальні проблеми практичної психології : матеріали Всеукраїнського науково-практичного семінару (11-12 жовтня 2012, Глухів). Глухів : РВВ ГНПУ ім. О. Довженка, 2012. С. 5-7.

18. Боброва Ю.Ю., Бобров Ю.О. Перспективи забезпечення та реалізації гендерної рівності у Збройних Силах України. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку сектору безпеки і оборони України: стан, проблеми, перспективи : тези III Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 29 квітня 2021 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2021. С. 54-59.

19. Вавілова Н. В. Гендерні трансформації у Збройних Силах України (1991-2011 рр.): автореф. дис. ... канд. іст. наук. Київ, 2016. 20 с. 145. Вавілова Н. В. Реалізація гендерної політики у Збройних Силах України. Центр воєнно-стратегічних досліджень Національного

університету оборони України ім. Івана Черняховського. 2016. № 1. С. 140-143.

20. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел та ін. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.

21. Венгер О. М. Становлення та особливості функціонування гендерної демократії в сучасному українському суспільстві: дис. ... канд. політ. наук. Київ, 2009. 198 с.

22. Гендер: реалії та перспективи в українському суспільстві : *Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Київ,11-13 грудня 2003 р.). Київ : Фоліант, 2003. 300 с.

23. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Т. Марценюк та за участі О. Богдан. Київ: Основа, 2017. 256 с.

24. Гендерне інтегрування як складова державної політики : електронний посібник. https://wicc.net.ua/media/gm%20manual.pdf.

25. Гендерне навчання військовослужбовців : посібник. Електронний ресурс. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/DCAF_Military_Handbook_Ukranian_0.pdf

26. Гендерний педагогічний альманах / за ред. О. Марущенка, О. Андрусик, Т. Дрожжиної. Харків: Планета-Принт, 2017. 68 с. URL: https://ua.boell.org/sites/default/files/gendernii-almanach.pdf.

27. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві за ред. Ю.І. Саєнка. Київ : BAITE, 2007. 143 с. URL: https://genderindetail.org.ua/library/ukraina/genderni-stereotipi-tastavlennya-gromadskosti-do-gendernih-problem-v-ukrainskomususpilstvi-134588.html.

28. Герман Джудіт. Психологічна травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від знущань у сім'ї до політичного терору. Львів: Видавництво Старого Лева, 2015. 416 с.

29. Говорун Т., Кікінежді О. Гендерна ідеологія в навчально-виховному процесі. *Освіта і управління*, 2003, № 4. С. 56-68.

30. Горні К. Втеча від жіночості. *Незалежний культурологічний часопис «І»*. 2003, № 27. С. 6-23.

31. Грицай І. О. Проблема гендерного балансу у національних збройних силах: теоретико-прикладний аспект. Науковий вісник публічного та приватного права. 2016. № 5. С. 3-8.

32. Грицай І. О. Зарубіжний досвід впровадження гендерного балансу у національних арміях: теоретико-правові засади. Нові завдання та напрями розвитку юридичної науки у XXI столітті: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Одеса, 20-21 січня 2017 р. Одеса, 2017. С. 11-14.

33. Грінінг Д. Топ 8 кращих цитат про гендерну рівність, озвучених у Давосі на Всесвітньому економічному форумі 2016. URL: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/7-quotes-on-genderparity-from-davos-2016/.

34. Гундертайло Ю. Д. Женские практики: культурная реабилитация. *Наукові студії із соціальної та політичної психології.* К. : Міленіум, 2014. Вип. 33 (36). С. 330-335.

35. Дроздова М. А. Метричні особливості статево-вікових стереотипів жінок. *Наукові студії із соціальної та політичної психології.* К. : Міленіум, 2016. Вип. 38 (41). С. 151-157.

36. Забезпечення ґендерної рівності щодо змісту фізичної підготовки особового складу // Г. І. Сухорада, В. І. Тверітнєв, В. Г. Філін. *Актуальні наукові дослідження в сучасному світі.* Переяслав-Хмельницький, 2019. Вип. 5(49), ч. 3. С. 158-163.

37. Заграй Л. Д. Гендерні моделі в уявленнях молоді. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: серія «Психологія»*. 2015, Вип.2. С. 55-64.

38. Загурська С. Гендерний підхід у вивченні політичної діяльності та лідерства. *Український науковий журнал «Освіта регіону»*. № 3. 2012. URL: http:// social-science.com.ua/article/853.

39. Іванченко С. М. Багатовимірна модель гендера. *Соціальна психологія*. 2007, № 4. С. 157-173.

40. Іващенко О. В. Гендерна наукова перспектива: від світогляду до політики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 1998. № 4. С. 78-91.

41. Кауфман М. (1987). Конструювання маскулінності та тріада чоловічого насильства. Режим доступу: https://genderindetail.org.ua/season-topic/gendernenasilstvo/triada-cholovichogo-nasilstva-134030.html.

42. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичности жінки в сучасній Україні. *Незалежний культурологічний часопис «Ї» :* «Фемінність і маскулінність». 2003, № 27. С. 109-119.

43. Клеціна І. С. Від психології статі – до гендерних досліджень у психології. *Питання психології*. 2003. № 1. С. 61-78.

44. Літвінова О. В. Гендерна психологія: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2010. 236 с.

45. Луценко О. Ґендерна культура – процес формування цінностей і нового типу. Гендерні стратегії сталого розвитку України / за наук. ред. Л. Лобанової. К. : Фенікс, 2004. С. 113-124.

46. Мельник Т. М. Ґендер як наука та навчальна дисципліна. Основи теорії гендеру : навч. посіб. / відповід. ред. М. М. Скорик. Київ : К.І.С, 2004. 536 с.

47. Мельник Т., Кобелянська Л. Сучасне гендерне мислення : словник. К. : К.І.С., 2005. 280 с.

48. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. 274 с.

49. Мірило Ю. Гендерні особливості особистості у юнацькому віці. *Психологічні виміри культури, економіки, управління.* 2016. Вип. 9. С. 8390. URL: http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/42366.

50. Мунтян І.С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів: Автореф. дис….канд. пед. наук: 13.00.04. Одеса, 2004. 19 с.

51. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навч. посібник. У 2 книгах. К .: Либідь, 2004. 576 с.

52. Рябкіна О. К. Вплив гендерних стереотипів на розвиток конфліктної компетентності в юнацькому віці. *Міжнародний науковий форум : соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент*. 2011. Вип. 5. Київ: НПУ імені М.П. Драгоманова. С. 135-144.

53. Скорик М. М. Специфіка жіночої політичної участі в умовах сучасної України. *Наукові студії із соціальної та політичної психології.* К. : Міленіум, 2014. Вип. 34 (37). С. 56-62.

54. Солодовник Т., Богдан Ж., Середа Н. Гендерні відмінності особистісних характеристик віртуального спілкування молоді студентського віку. *Теорія і практика управління соціальними системами.* 2019. № 3. С. 110-121. http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/43076/1/TIPUSS_2019_3_Solodovnyk_Henderni.pdf.

55. Ткалич М. Г. Гендерна психологія : навч. посібник. К. : Академвидав, 2016. 248 с.

56. Ткалич М.Г. (2015). Психолого-організаційні особливості гендерної політики організацій та дискримінації на робочому місці. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology. III(21). Issue: 43. www.seanewdim.com.

57. Федорченко Н. В. Естетичні переживання: моделі наративної інтерпретації : монографія. Київ : Міленіум, 2016. 152 с.

58. Шевченко З. В. Словник ґендерних термінів. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016.
http://a-z-gender.net/ua/.

59. Щотка О. П. Гендерна психологія лідерства та кар'єри. В кн. О. Щотка (ред.) Соціально-психологічна підготовка менеджера освіти. Ніжин : НДУ, 2018. 323 с.

60. Щотка О. П. Розвиток кар'єрної орієнтації «менеджмент» у магістранток. *Організаційна психологія. Економічна психологія: науковий журнал Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та УАОПП*. 2017, № 1 (8). С. 91-97.

61. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 358 с.

62. Юммел М. С. Гендероване суспільство. К.: Сфера, 2003. 490 с.

63. Ayman R., Korabik K. Leadership : Why gender and culture matter. *American Psychologist.* 2010. Vol. 65 (3). P. 157-170.
https://psycnet.apa.org/record/2010-06153-002

64. Bem S.L. The measurement of psychological androgyny. *Consulting and Clinical Psychology*. 1974. Vol. 42. № 2. P. 155-162.

65. Bern S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*. 1981, pp. 354-364.

66. Fiske S. T., & Stevens L. E. (1993). What's so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. *Claremont Symposium on Applied Social Psychology*, Vol. 6. *Gender issues in contemporary society*. Pp. 173-196. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

67. Maurice J. Poitras. Adoptable Afghan customs or practices in a military operations environment: monograph, School of Advanced Military Studies, US Army Command and General Staff College, Fort Leavenworth, KS, 2009, pp. 20-23

68. Goffman E. Gender Display‖ in C. Lemert and A. Branaman, eds., Goffman Reader. Oxford, *Blackwell Publ*., 1997. P. 208-227.

69. Gordon B. Forbes (2010). Gender Research in General. Cross-Cultural Research Methods and the Study of Gender. In Joan C. Chrisler. Donald R. McCreary (eds.). *Handbook of Gender Research in Psychology,* 2010. Pp. 133-178. London: Springer Science+Business Media.

70. Grytsai I. Principle of Gender Equality in the Armed Forces of Ukraine: Problems and Prospects. Scientific Bulletin of the Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs. 2018. Special Issue № 2 (92). P. 77-81.

71. https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.

72. https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices.

73. https://www.mil.gov.ua/content/gender/Hender20.pdf

74. https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80

75. https://suspilne.media/143485-u-verhovnij-radi-zareestruvali-zakonoproekt-pro-gendernu-rivnist-v-armii/

76. https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4

77. Жінки, мир та безпека: Інформаційно-методичний збірник для співробітників Міністерства Оборони і Генерального штабу України 2016 рік.
http://www.un.org.ua/images/documents/4461/UN_Women_WPS%20MoD%20Guide_UKR.pdf