

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА
Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра педагогіки та соціальної роботи

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень
інших авторів мають посилання на відповідне джерело.
_____ М.В. Тацюк

**Жінки в лавах Збройних сил України: зміни гендерних стереотипів в
контексті повномасштабної війни**

Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Виконала:

Студентка 4 курсу, групи 401

Тацюк Марія Віталіївна

Керівник:

кандидат історичних наук, доцент

Кармалюк С.П.

До захисту допущено:

на засідання кафедри педагогіки та соціальної роботи

протокол № ____ від « ____ » _____ 2024 р.

Зав. кафедри _____ проф. Тимчук Л.І.

АНОТАЦІЯ

Тацюк Марія Віталіївна - Жінки в лавах Збройних сил України: зміни гендерних стереотипів в контексті повномасштабної війни. Спеціальності 231 «Соціальна робота», Освітня програма «Соціальна робота». Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича, Чернівці, 2024 рік.

У кваліфікаційній роботі представлено теоретико-методологічний аналіз підходів до вивчення гендерної нерівності у військових формуваннях. Унікальність теоретичної частини визначено систематизацією досвіду подолання гендерних стереотипів в збройних силах провідних армій світу. Практичне значення роботи полягає у визначенні переважаючих гендерних стереотипів щодо жінок військовослужбовиць у ЗСУ, їх проявів, методів профілактики та подолання нерівності. Практична частина роботи базується на аналізі проведених досліджень міжнародними та вітчизняними інституціями. Згідно дослідженню «Рейтинг» «Україна під час війни. Образ ветеранів в українському суспільстві» визначено, що 80% респондентів абсолютно позитивно ставляться щодо присутності жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України та ветеранок російсько-української війни. Виявлено, що у час повномасштабної війни стереотип стосовно здібності жінок до керівних ролей «розмивається» швидко, натомість стереотипу що жінка має народжувати дитину і сидіти вдома долається повільніше. Визначено, що державний сектор активно впроваджує систему протидії гендерній нерівності щодо жінок у ЗСУ. Так у 2020 році впроваджено резолюцію Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир безпека». У 2022 році Урядом України було схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030, а у 2024 році Міністерство оборони України запровадило правила гендерно чутливої мови згідно «Інструкції щодо застосування гендерно чутливої мови» та інші заходи.

Ключові слова. жінки-військовослужбовиці, Збройні сили України, гендерна нерівність, стереотипи, гендерна рівність.

ABSTRACT

Maria Tatsiuk - **Women in the Armed Forces of Ukraine: Changes in Gender Stereotypes in the Context of a Full-scale War.** Speciality 231 «Social Work», Educational programme «Social Work». Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Chernivtsi, 2024.

The qualification work presents a theoretical and methodological analysis of approaches to the study of gender inequality in military formations. The uniqueness of the theoretical part is determined by the systematisation of the experience of overcoming gender stereotypes in the armed forces of the world's leading armies. The practical importance of the work is to identify the prevailing gender stereotypes about women in the Armed Forces of Ukraine, their manifestations, methods of prevention and overcoming inequality. The practical part of the work is based on the analysis of studies conducted by international and national institutions. According to the research "Ukraine at War. The Image of Veterans in Ukrainian Society" found that 80% of respondents have an absolutely positive attitude towards the presence of female military personnel in the Armed Forces of Ukraine and female veterans of the Russian-Ukrainian war. It was found that during a full-scale war, the stereotype of women's ability to take on leadership roles is eroded quickly, while the stereotype that women should have children and stay at home is overcome more slowly. It was determined that the public sector is actively implementing a system to prevent gender inequality in the Armed Forces of Ukraine. In 2020, the UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security was implemented. In 2022, the Government of Ukraine approved the State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men until 2030, and in 2024, the Ministry of Defence of Ukraine introduced rules for gender-sensitive language in accordance with the "Instructions for the Use of Gender-Sensitive Language" and other measures.

Keywords. women in the military, the Armed Forces of Ukraine, gender inequality, stereotypes, gender equality.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	5
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ.....	9
1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення питання гендерної рівності у військових формуваннях.....	9
1.2. Нормативно-правове регулювання гендерності в Збройних силах України.....	23
Висновки до першого розділу.....	29
РОЗДІЛ 2. ПРИНЦИП ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ІНТЕГРАЦІЯ ЖІНОК ДО ЛАВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ.....	30
2.1. Досвід провідних армій світу у вирішенні проблем гендерної нерівності...	30
2.2. Подолання гендерних стереотипів в українському війську	36
Висновки до другого розділу.....	44
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	48

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗСУ – Збройні Сили України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ЄС – Європейський союз

НАТО – North Atlantic Treaty Organization, Організація Північноатлантичного договору

ВСТУП

Актуальність дослідження: питання гендерної рівності в Збройних Силах України має кілька важливих аспектів. Зокрема, насамперед це рівність прав і можливостей. Дане дослідження гендерної рівності допомагає виявити проблеми, пов'язані з рівністю прав і можливостей для чоловіків і жінок у військовій сфері. Це включає в себе доступ до військової кар'єри, рівність у виплаті зарплати, рівність в умовах служби та можливості професійного зростання.

Друге це ефективність Збройних Сил України, адже наші дані можуть допомогти встановити, як гендерна нерівність впливає на ефективність військової організації. Це може включати аналіз того, як гендерний склад впливає на командний дух, рівень дисципліни, здатність до співпраці тощо.

Безпека та захист є наступним актуальним питанням гендерної нерівності, розкриття важливих аспектів безпеки та захисту військовослужбовців. Це все включає в себе аналіз рівня захисту жінок у військовому середовищі, можливість доступу до психологічної підтримки та заходів безпеки на робочому місці.

Дослідження може викликати необхідність інституційної реформи для забезпечення рівних умов для чоловіків і жінок у військовій сфері. Це може охоплювати поліпшення законодавства, внесення змін до внутрішніх положень Збройних Сил та впровадження програм розвитку для рівних можливостей.

Отже, дослідження гендерної рівності в лавах Збройних Сил України є актуальним і важливим завданням, яке сприяє покращенню якості служби, безпеці військовослужбовців і загальному функціонуванню військових організацій. Адже в наш нелегкий час, потрібно допомагати нашій армії будь якими методами і боротьба з гендерною нерівністю, тільки покращить взаємодію між нашими військовими а це в свою чергу зробить нашу армію, ще більш сильнішою і витривалішою. Саме заради цієї мети ми прийняла рішення

дослідити тему «Жінки в лавах Збройних Сил України: зміни гендерних стереотипів в контексті повномасштабної війни».

Об'єктом дослідження є гендерні стереотипи у військових формуваннях України.

Предмет дослідження - жінки - військовослужбовці Збройних Сил України.

Метою дослідження є аналіз гендерних стереотипів щодо жінок в Збройних Сил України та можливі шляхи їх подолання.

Виходячи з поставленої мети ми сформуваємо наступні **завдання** роботи:

1. Розглянути теоретико – методологічні підходи до вивчення питання гендерності у мілітарних формуваннях;
2. Проаналізувати нормативно-правове забезпечення регулювання гендерної рівності в Збройних силах України;
3. Вивчити підходи, методи та технології подолання гендерної проблеми в збройних формуваннях провідних країн світу;
4. Розкрити особливості інтеграції жінок до Збройних сил України через дотримання принципу гендерної рівності.

Методи дослідження: для вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження: теоретичний, прогностичний, порівняльно-історичний, понятійно термінологічний, історико-ретроспективний аналіз і синтез при вивченні соціально-політичної літератури та джерельної бази; вивчення, аналіз і систематизація нормативно-законодавчих актів.

Матеріал дослідження: в процесі виконання кваліфікаційної роботи, автором було опрацьовано значний масив публікацій в мас-медіа, наукових статей та монографій провідних дослідників. Проаналізовано нормативно-законодавчу базу в Україні, Організації Об'єднаних Націй, Європейського Союзу та вивчено питання наявності програм щодо подолання гендерної нерівності у мілітарних формуваннях. В ході дослідження опрацьовано значний статистичні матеріали. Окремо варто звернути увагу на моніторинг та вивчення

великої кількості публікацій в мас медіа а також опрацювання матеріалів сайтів військових формувань України.

Наукова новизна дослідження: розглянуто основні теоретико – методологічні підходи до вивчення питання гендерності у мілітарних формуваннях; проаналізовано нормативно-правове забезпечення регулювання гендерної рівності в Збройних силах України; розкрито основні підходи, методи та технології подолання гендерної проблеми в збройних формуваннях провідних країн світу; визначено особливості інтеграції жінок до Збройних сил України через дотримання принципу гендерної рівності та перешкоди щодо їх імплементації.

Практичне значення роботи полягає у визначенні причин наявності гендерних стереотипів щодо жінок військовослужбовиць у Збройних силах України, а також методів профілактики та подолання гендерної нерівності. В другому розділі роботи проаналізовано результати досліджень проведених міжнародними інститутами щодо подолання гендерної нерівності в мілітарних формуваннях.

Структура роботи відповідає методичним вимогам та складається зі вступу, 2 розділів, 4 підрозділів основної частини, висновків, списку використаних джерел та літератури. Робота також містить 1 таблицю, та 2 рисунки. Загальний обсяг - 53 сторінки.

РОЗДІЛ 1.

ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до вивчення гендерної рівності у військових формуваннях.

Гендерної нерівності у військових формуваннях, є надзвичайно важливою темою сьогодення, тому почати я хочу з актуальності даної проблематики.

Вивчення проблеми гендерної нерівності у військових формуваннях вкрай важлива з декількох причин. По-перше, сучасні військові конфлікти та миротворчі операції все більше вимагають участі жінок нарівні з чоловіками. Повна інтеграція жінок у військову сферу вимагає розуміння та вирішення гендерних проблем, що виникають у цьому контексті.

По-друге, гендерна нерівність у військових формуваннях може призвести до недоліків у реалізації військових операцій та підірвати ефективність військового ведення. Наприклад, стереотипи про ролі жінок і чоловіків у війську можуть обмежувати можливості жінок у проходженні військової кар'єри або отриманні важливих позицій [33].

По-третє, розуміння гендерних аспектів у військовій сфері сприяє зміцненню зв'язків між військовими та цивільними структурами, а також сприяє створенню більш інклюзивного та справедливого військового середовища. Це може позитивно вплинути на дисципліну, ефективність та моральний дух військових формувань [33].

Усі ці причини підкреслюють необхідність активного дослідження та розуміння проблеми гендерної нерівності у військових структурах, щоб забезпечити ефективність та справедливість у військовому середовищі [28].

Зважаючи на продовження ролі військових формувань у сучасному світі, де вони часто взаємодіють з цивільним населенням та виконують широкий спектр функцій, важливо звертати увагу на гендерні аспекти в їхній діяльності.

По-перше, аналіз гендерної динаміки у військових формуваннях допомагає визначити можливі обмеження та перешкоди, з якими стикаються жінки у військовій сфері. Це може включати стереотипи про гендерні ролі, відсутність підтримки та проблеми з сексуальним насильством. Виявлення цих проблем є першим кроком до їхнього вирішення та створення більш рівних умов для жінок у військовій службі.

По-друге, глибоке розуміння гендерних динамік у військових формуваннях може допомогти вдосконалити стратегії набору та утримання військового персоналу. Розглядаючи різні аспекти військової служби з урахуванням гендерних особливостей, можна створити більш ефективні програми набору та збереження військового персоналу, що відображають різноманіття суспільства.

По-третє, вивчення гендерних аспектів у військових формуваннях допомагає підвищити ефективність військових операцій. Розуміння, як гендерні фактори впливають на сприйняття, взаємодію та реакцію на військові дії, може допомогти планувати та виконувати операції з урахуванням різних потреб та перспектив [27].

Усі ці аспекти свідчать про необхідність подальшого дослідження та уваги до гендерних питань у військових формуваннях, щоб забезпечити їхню ефективність, справедливість та здатність відповідати викликам сучасного світу.

Дослідження гендерної нерівності в контексті військових формувань також має важливе значення для забезпечення безпеки та стабільності в сучасному світі. По-перше, розуміння гендерних аспектів може сприяти покращенню міжнародної співпраці та миротворчих зусиль. Включення жінок у військові місії може допомогти підвищити рівень довіри та сприяти більш гуманній та ефективній діяльності в рамках миротворчих операцій [33, с. 10].

По-друге, дослідження гендерної нерівності у військових формуваннях може виявити важливі проблеми, пов'язані з сексуальним насильством та дискримінацією. Це може привести до впровадження політик та програм, спрямованих на запобігання та реагування на такі випадки, що сприятиме

створенню більш безпечного та дружелюбного середовища для всіх осіб у військових структурах [33, с. 10].

По-третє, дослідження гендерних аспектів у військових формуваннях може сприяти створенню більш адаптивних та інклюзивних стратегій управління та лідерства. Розуміння різних гендерних підходів до керівництва може допомогти вдосконалити командну роботу та досягти кращих результатів у військових операціях [33, с. 10].

Отже, дослідження гендерної нерівності у військових формуваннях має важливе значення як для забезпечення безпеки, так і для підвищення ефективності та гуманізації військових сил. Це допоможе створити більш рівні та інклюзивні військові структури, що відповідають сучасним вимогам та цінностям [32].

У висновку, вивчення гендерної нерівності у військових формуваннях є надзвичайно актуальним і важливим завданням з декількох причин. По-перше, це допомагає ідентифікувати та вирішувати проблеми, з якими стикаються жінки у військовій сфері, сприяючи створенню більш рівних умов для їхньої служби. По-друге, вивчення гендерних аспектів сприяє покращенню стратегій набору та утримання військового персоналу, що відображає різноманіття суспільства. По-третє, це допомагає підвищити ефективність військових операцій та сприяє створенню більш безпечного та гуманного військового середовища. Загалом, розуміння та увага до гендерних питань у військових формуваннях відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності, справедливості та безпеки у цій сфері [28].

Гендерна нерівність - це стан, коли людей різних гендерів (чоловіків та жінок) трактують по-різному або надають їм різний доступ до ресурсів, прав та можливостей у суспільстві. Це може виявлятися у формі нерівних заробітних плат, обмеженого доступу до освіти чи політичного представництва, стереотипних ролей чи очікувань, щодо того, як повинні поводитися чоловіки та жінки. Гендерна нерівність може бути системною проблемою, яка потребує внесення змін на різних рівнях, від культурних до правових. Це соціально-

культурне явище, що виникає в результаті нерівних можливостей, статевих стереотипів та нерівного розподілу влади та ресурсів між чоловіками та жінками у суспільстві. Цей феномен може виявлятися у всіх сферах життя, включаючи економіку, політику, освіту, ринок праці, сімейні відносини та інші аспекти [33].

У соціально-економічному контексті гендерна нерівність може призводити до нерівного доступу до ринку праці та можливостей кар'єрного зростання. Жінки частіше стикаються з обмеженнями у виборі професій, заробляють менше грошей за рівністю зусиль, і мають менший доступ до керівних посад у порівнянні з чоловіками [25].

У сфері політики гендерна нерівність виявляється у недостатньому представництві жінок у законодавчих та виконавчих органах влади. Це може призводити до ігнорування питань, які стосуються прав жінок та гендерної рівності, та призводити до ухилення від ухвалення ефективних політичних заходів щодо їх вирішення. Крім того, гендерна нерівність може виявлятися у формі стереотипів та уявлень щодо того, як повинні поводитися чоловіки та жінки. Це може обмежувати їх можливості у виборі ролей та самовираження, а також призводити до соціального виключення та дискримінації. Зменшення гендерної нерівності вимагає комплексного підходу, що включає у себе прийняття законодавчих актів, розвиток гендерної свідомості, підтримку жіночого лідерства, розширення доступу до освіти та інших ресурсів, а також зміну культурних уявлень про ролі чоловіків та жінок у суспільстві [28].

Гендерна нерівність також може проявлятися в сфері освіти, де жінки та дівчата можуть стикатися з обмеженнями у доступі до якісної освіти або до певних предметів, які традиційно вважаються "чоловічими". Наприклад, дівчата можуть бути менше заохочені обирати технічні чи наукові спеціальності через стереотипи щодо їхніх здібностей або соціального прийняття.

У сімейних відносинах гендерна нерівність може проявлятися у розподілі домашніх обов'язків та виховання дітей. Часто жінки несправедливо несуть більше відповідальності за догляд за дітьми та обслуговування домогосподарства, що може обмежувати їх можливості у реалізації себе

професійно або особисто. Гендерна нерівність може мати і серйозні наслідки для здоров'я та безпеки. Наприклад, жінки можуть бути більш вразливими до насильства в сім'ї або на робочому місці через нерівність у владі та контролі [10].

Загальносвітові зусилля для боротьби з гендерною нерівністю орієнтовані на створення більш справедливих і рівних умов для чоловіків та жінок у всіх сферах життя. Вони включають у себе розвиток гендерної освіти та свідомості, прийняття законодавчих актів, що гарантують рівність прав, підтримку жіночого лідерства та активну участь жінок у прийнятті рішень, а також створення умов для балансу між сімейним та професійним життям [18].

Додатково, гендерна нерівність може виявлятися у вигляді нерівності у доступі до здоров'я та медичних послуг. Жінки можуть стикатися з ускладненими умовами під час вагітності та пологів через недостатність медичного обслуговування або неправильні стереотипи щодо їхніх потреб у здоров'ї. Важливо враховувати і вплив гендерної нерівності на економічний розвиток суспільства. Велика частина потенціалу жінок залишається невикористаною через обмеження у доступі до ринку праці та підприємницької діяльності. Зменшення цих обмежень і створення рівних можливостей для всіх членів суспільства може призвести до зростання економічного потенціалу та підвищення рівня життя [19].

Гендерна нерівність - це складна та багатогранна проблема, яка вимагає системних зусиль для її вирішення. Це питання не лише стосується прав та можливостей окремих індивідів, а й має важливе значення для сталого розвитку суспільства в цілому. Боротьба з гендерною нерівністю - це не лише моральна обов'язковість, а й стратегічний крок для досягнення більш справедливого та процвітаючого світу для всіх.

Підводячи такий міні висновок, можу сказати що гендерна нерівність - це складна соціально-культурна проблема, що проявляється у нерівності доступу до ресурсів, прав та можливостей між чоловіками та жінками у суспільстві. Вона відображається у всіх сферах життя, включаючи економіку, політику, освіту, сімейні відносини та здоров'я. Гендерна нерівність може призводити до

серйозних негативних наслідків для індивідів та суспільства в цілому, включаючи обмежений економічний розвиток, порушення прав людини та здоров'я, соціальне виключення та нерівності [21].

Для подолання гендерної нерівності необхідно прийняття комплексних заходів на різних рівнях, від законодавчого регулювання до культурних змін. Це включає в себе забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок у всіх сферах життя, розвиток гендерної освіти та свідомості, підтримку жіночого лідерства та активну участь жінок у процесі прийняття рішень. Зміцнення гендерної рівності сприятиме створенню більш справедливого, стабільного та процвітаючого суспільства для всіх його членів [29].

Далі хочу продовжити і розкрити тему, саме які є види гендерної нерівності. Феномен може проявлятися у різних формах та на різних рівнях суспільства. Ось деякі типи гендерної нерівності які я знайшла і хочу опрацювати:

1. Економічна гендерна нерівність: це включає в себе нерівні можливості щодо заробітної плати, доступу до ресурсів, ринку праці та можливостей для розвитку кар'єри. Наприклад, жінки частіше стикаються з низькооплачуваною роботою або неповно цінно працюють у порівнянні з чоловіками.

2. Соціальна гендерна нерівність: це стосується нерівного ставлення до чоловіків і жінок у суспільстві, такого як стереотипи, шкідливі стереотипи про ролі гендерів, а також нерівність у владі та впливі.

3. Політична гендерна нерівність: це включає в себе недостатнє представництво жінок у політиці та прийнятті рішень. Жінки можуть бути недооцінені або систематично віддані в другий план у політичних процесах.

4. Освітня гендерна нерівність: це включає в себе доступ до освіти, якість освіти та вибір професій. Наприклад, у деяких країнах дівчата можуть мати менші можливості отримати освіту на рівних з чоловіками.

5. Здоров'я та репродуктивна гендерна нерівність: це стосується доступу до медичних послуг, репродуктивних прав та нерівності в області охорони здоров'я між чоловіками і жінками.

6. Сексуальне насильство та домашнє насильство: це форми гендерної нерівності, які часто виявляються у вигляді фізичного, емоційного або сексуального насильства проти жінок. Жінки і дівчата частіше стають жертвами таких видів насильства, а суспільна стигма часто ускладнює їх доступ до допомоги та захисту.

7. Медійна гендерна нерівність: це включає у себе стереотипне зображення гендерних ролей у медіа, нерівний доступ до ресурсів для створення медійного контенту та недостатню репрезентацію жінок у медіа.

8. Культурна гендерна нерівність: це включає у себе культурні практики, переконання та норми, які призводять до дискримінації або нерівності на підставі гендеру. Наприклад, деякі культури можуть віддавати перевагу чоловікам у спадкуванні, релігійних обрядах або участі у громадському житті.

9. Гендерна нерівність у технологіях і інноваціях: це включає в себе нерівний доступ до технологій, низьку представленість жінок у технологічних галузях та створення технологій, які можуть підтримувати гендерну нерівність або стереотипи.

10. Гендерна нерівність у сімейному житті: це може включати нерівність у розподілі домашніх обов'язків та догляду за дітьми між чоловіками і жінками, а також нерівність у прийнятті рішень у сім'ї. Наприклад, у багатьох сім'ях жінки нерідко несуть більше відповідальності за домашні справи і догляд за дітьми, що може обмежувати їх можливості для професійного розвитку

11. Гендерна нерівність у доступі до ресурсів: це включає в себе нерівний доступ до землі, фінансів, кредитів та інших ресурсів для чоловіків і жінок. Наприклад, у багатьох країнах жінки мають обмежений доступ до земельних прав, що ускладнює їх можливості для сільського господарства та підприємництва.

12. Гендерна нерівність у юстиції: це включає в себе нерівність у доступі до правосуддя та обробці справ в залежності від гендеру. Наприклад, жінки можуть стикатися зі стереотипами чи дискримінацією у правовій системі.

13. Гендерна нерівність у науці і дослідженнях: це включає недостатню представленість жінок у вищих посадах в наукових установах, а також нерівність у фінансуванні та публікаціях наукових досліджень.

14. Гендерна нерівність у спорті: це може включати нерівний доступ до ресурсів, оплати праці, можливості для змагань та визнання досягнень у спорті між чоловіками і жінками.

15. Гендерна нерівність у війнах та конфліктах: жінки і дівчата можуть бути особливо вразливими під час війн і конфліктів, стикаючись зі збройним конфліктом, сексуальним насильством та іншими формами насильства.

Ці форми гендерної нерівності спільно створюють складну систему нерівності, яка впливає на життя і можливості чоловіків і жінок у суспільстві.

Висновок полягає в тому, що гендерна нерівність виявляється у багатьох аспектах суспільного життя, і це серйозна проблема, яка потребує уваги і дії. Різноманітні форми гендерної нерівності відображаються у різних сферах, включаючи економіку, політику, культуру, освіту, сім'ю та інші. Ці форми нерівності взаємодіють між собою, утворюючи складну систему, яка обмежує можливості жінок та чоловіків і заважає досягненню гендерної рівності.

Боротьба з гендерною нерівністю вимагає комплексного підходу та спільних зусиль усіх секторів суспільства: від уряду та міжнародних організацій до громадських організацій та індивідуальних дій громадян. Важливо працювати над зміною культурних уявлень, законодавства, політик та практик, які сприяють гендерній нерівності, а також сприяти розвитку рівних можливостей та умов для всіх членів суспільства незалежно від їх гендерної приналежності.

Гендерна нерівність у військових формуваннях є актуальною проблемою не лише в Україні, а й у багатьох інших країнах світу. В Україні, як і в інших країнах, традиційно більшість військових підрозділів складається з чоловіків. Проте останнім часом спостерігається зростання інтересу жінок до служби в армії, і були прийняті кроки для збільшення їхньої участі у військових формуваннях [6].

На державному рівні Україна прийняла законодавчі акти, спрямовані на стимулювання більшого втягнення жінок у військову службу. Наприклад, у 2018 році був ухвалений закон, який дозволяє жінкам здійснювати бойові завдання у військових підрозділах, які не знаходяться у зоні активних бойових дій. Також проводяться заходи з підвищення привабливості військової служби для жінок шляхом поліпшення умов проживання та надання можливостей для професійного зростання [45].

Проте, не дивлячись на ці кроки, ще існує ряд викликів у вирішенні гендерної нерівності в армії. До них відносяться стереотипи про ролі жінок і чоловіків у суспільстві, питання безпеки жінок у військовому середовищі, а також недостатня підготовка інфраструктури для жіночих потреб у військових частинах. Для подолання цих викликів потрібно проводити системну роботу зі зміни менталітету суспільства та вдосконалення умов для жінок у військових формуваннях [30].

Україна не є винятком щодо проблем гендерної нерівності у військових формуваннях. Ось деякі аспекти, які стосуються гендерної нерівності у військових формуваннях України:

1. Представленість жінок у військових структурах: Жінки відіграють важливу роль у військовому житті України, проте їхнє представництво у військових формуваннях залишається недостатнім. Українська армія зазнає дефіциту кадрів, але деякі обмеження та стереотипи можуть ускладнювати набір жіночих кадрів у військові формування.

2. Обмеження на вступ до певних військових спеціальностей: Деякі спеціальності в українській армії можуть бути недоступними для жінок через стереотипи та обмеження. Наприклад, у багатьох країнах жінкам може бути обмежено вступ до військових підрозділів, які прямо пов'язані з бойовими операціями.

3. Соціальне та професійне ставлення: Жінки, які обирають кар'єру у військових формуваннях, можуть стикатися зі стереотипами та соціальною дискримінацією, які ускладнюють їхню службу та кар'єрний розвиток.

4. Сексуальне та гендерне насильство: Жінки у військових формуваннях можуть бути вразливими до сексуального та гендерного насильства. Це може бути особливо проблематично у воєнний час або у військовому середовищі, де існує висока військова ієрархія.

Для розв'язання проблем гендерної нерівності у військових формуваннях України потрібні додаткові заходи зі створення рівних можливостей для жінок у військовій сфері, включаючи зміну законодавства, політик та культурних уявлень. Важливо також забезпечити навчання та свідомість щодо гендерних питань серед військових кадрів та управлінського персоналу [2].

Загальний висновок полягає в тому, що гендерна нерівність у військових формуваннях України є актуальною проблемою, яка потребує уваги та дій. Жінки стикаються зі значними викликами та обмеженнями у військовій сфері, які включають недостатнє представництво у військових структурах, обмеження на вступ до певних спеціальностей, соціальну та професійну дискримінацію, а також ризики сексуального та гендерного насильства.

Для подолання цих проблем потрібні комплексні заходи, що включають зміну законодавства, політик та культурних уявлень, сприяння рівним можливостям для всіх членів військової спільноти та забезпечення навчання та свідомості щодо гендерних питань серед військових кадрів. Тільки шляхом спільних зусиль можна створити середовище, де жінки та чоловіки матимуть рівні можливості та права у військовій сфері.

Багато вчених працювали над вивченням питань гендерної нерівності. Декілька ключових імен в цій галузі включають:

1. Сімон де Бовуар - французька філософ та письменниця, автор «Другої статі», одного з відомих творів про жіночість і гендер.

2. Харріет Тейлор Мілл - англійська феміністка та філософ, яка працювала над визнанням прав жінок та питаннями гендерної рівності.

3. Сінтія Енрікес Гомес - мексиканська соціологиня, яка вивчала гендерні стереотипи та нерівності у суспільстві.

4. Белла Абзуг - американська журналістка та активістка, яка боролася за права жінок та привертала увагу до проблем гендерної нерівності.

5. Сандра Хардінг - американська антропологиня, що досліджувала соціокультурні аспекти гендерної нерівності та міжнародні стосунки.

Сімон де Бовуар, французька письменниця та філософ, відома своєю книгою «Друга стать» («Le Deuxième Sexe»), опублікованою в 1949 році. У цій роботі вона досліджує питання гендерної нерівності та жіночості в соціумі [14].

Однією з ключових тез Бовуар є ідея того, що "жіночість" є не природженою, а вивченою і соціально сконструйованою категорією. Вона розглядає, як суспільство формує уявлення про жінок і чоловіків, а також як це впливає на їхнє ставлення до себе та одне до одного [14].

Бовуар також аналізує інституційні та культурні чинники, які утверджують гендерну нерівність, такі як сім'я, релігія, моральність і політика. Вона доводить, що більшість цих структур відображають і підтримують чоловічу домінантність і патріархальний порядок [14].

«Друга стать» стала важливим твором у феміністичному руху та в гендерних дослідженнях, викликавши обговорення про природу гендерної ідентичності та соціальних конструкцій, які її формують [12].

Бовуар також вивчала різноманітні аспекти жіночого досвіду, включаючи сексуальність, материнство, працю та політичну активність. Вона висловлювала думку про те, що багато з обмежень, яким підлягають жінки, впливають не з їхньої природи, а з соціальних умов та стереотипів, що їх оточують [12].

Однією з ключових ідей Бовуар було те, що істинна емансипація жінок можлива лише через їхнє особисте відчуття власної автономії та незалежності, а не тільки через юридичні та соціальні реформи. Вона закликала жінок відмовитися від статусу об'єкта та зайняти активну роль у визначенні свого життя та майбутнього [12].

«Друга стать» спонукала багатьох до переосмислення традиційних уявлень про гендер та стала каменем спрямування для подальших досліджень у галузі

фемінізму та гендерних студій. Її вплив залишається помітним в сучасних дискусіях про гендерну рівність, права жінок та соціальні нерівності [12].

Друга вчена яка вивчала явище гендерної нерівності була, Харріет Тейлор Мілл вона була англійською феміністкою, філософом і соціологом, яка жила в XIX столітті. Вона була одружена з видатним філософом та економістом Джоном Стюартом Міллом, і разом з ним вона працювала над питаннями гендерної нерівності [40].

Харріет Тейлор Мілл виступала за рівні права для жінок у всіх сферах життя. Вона вірила, що освіта є ключем до емансипації жінок і висловлювала підтримку для доступу жінок до вищої освіти та політичної активності [40].

Тейлор Мілл розвивала концепцію "принципу рівності", який вона вважала застосовним до всіх людей незалежно від їхньої статі. Вона вбачала у гендерній нерівності несправедливість, яка обмежує можливості жінок у суспільстві та заважає їхньому особистому і професійному розвитку [40].

Тейлор Мілл також активно виступала за права жінок на участь у політичному процесі, включаючи право голосу. Вона вважала, що політична участь є необхідною для забезпечення рівних умов для всіх членів суспільства. Її праці в галузі фемінізму та гендерної рівності відіграли значну роль у формуванні поглядів та руху за права жінок, особливо в XIX столітті.

Сінтія Енрікес Гомес - це мексиканська соціологиня, яка внесла важливий внесок у вивчення гендерної нерівності та стереотипів у мексиканському суспільстві. Вона спеціалізується на дослідженні соціокультурних аспектів гендерної ідентичності та соціальних нерівностей. Однією з ключових ідей, які вона розвиває, є поняття «міжсесуальності» (*interseccionalidad*) - це підхід до аналізу гендерних нерівностей, який враховує взаємодію різних форм дискримінації і понять ідентичності, таких як раса, клас, сексуальна орієнтація і т. д. Гомес стверджує, що гендерна нерівність не може бути вивчена ізольовано від інших форм соціальних нерівностей, і щоб розуміти справжній масштаб проблеми, потрібно досліджувати її в контексті всіх цих аспектів [33].

Вона також звертає увагу на культурні стереотипи та норми, які утверджують гендерні нерівності в мексиканському суспільстві і викликає на переосмислення таких уявлень. Її роботи спрямовані на виявлення та аналіз факторів, які призводять до гендерної дискримінації та обмеження можливостей жінок у суспільстві.

Таким чином, вчення Сінтії Енрікес Гомес розширює наше розуміння гендерної нерівності, вказуючи на необхідність врахування різноманітних соціокультурних та інституційних чинників при аналізі цієї проблеми.

Белла Абзуг була американською журналісткою, політичною активісткою і феміністкою, яка відіграла важливу роль у боротьбі за права жінок та у популяризації питань гендерної нерівності. Вона була однією з ключових фігур другої хвилі фемінізму в США. Однією з її важливих ідей була необхідність "системного підходу" до розуміння гендерної нерівності. Абзуг вважала, що для зміни ситуації жінок потрібно аналізувати і змінювати всі аспекти суспільства, які сприяють цій нерівності, включаючи законодавство, політику, культуру, економіку та інші сфери [33].

Вона активно пропагувала ідею необхідності жіночого активізму та участі у політичному процесі як способу досягнення рівноправ'я. Абзуг була однією з організаторів і лідерів Національної асоціації рівноправ'я жінок (National Organization for Women, NOW), яка боролася за права жінок у США, зокрема за законодавчі зміни щодо репродуктивних прав, захисту від дискримінації на роботі та інші питання [28].

Белла Абзуг також активно пропагувала ідею жіночої самосвідомості. Вона вірила в важливість того, щоб жінки були упевнені у своїх правах, здатність виступати за себе та брати участь у прийнятті рішень, які стосуються їхнього життя. Отже, теорія Белли Абзуг полягала в тому, що для досягнення рівноправ'я жінок потрібно брати до уваги всі аспекти суспільства, які сприяють гендерній нерівності, і активно діяти на всіх рівнях, від особистого до політичного.

Сандра Хардінг - американська антропологиня, яка зробила важливий внесок у вивчення гендерної нерівності та соціокультурних аспектів статевих

відносин. Її дослідження зосереджувалися на розумінні того, як гендерна ідентичність формується та розгортається в різних культурах [23].

Однією з центральних концепцій у роботі Хардінг є ідея "культурного детермінізму". Вона вважала, що стать - це не просто біологічний факт, але і продукт соціальних, культурних і історичних процесів. У своїх дослідженнях Хардінг демонструвала, що ідеї про те, що є "чоловічим" і "жіночим", сильно залежать від культурних контекстів та історичних умов. Її роботи також активно займалися питаннями влади та підпорядкування в контексті гендерних відносин. Вона аналізувала, як соціальні нерівності, пов'язані з гендером, впливають на розподіл влади та ресурсів у різних суспільствах.

Хардінг також спростовувала стереотипні уявлення про жіночність і чоловіків, підкреслюючи різноманітність гендерних ідентичностей та відмінності між культурами у сприйнятті та регулюванні статевих ролей.

Отже, теорія Сандри Хардінг розширює наше розуміння гендерної нерівності, показуючи, що вона є складним та багатогранним явищем, що формується в контексті культурних, історичних та соціальних факторів.

Загальний висновок з наданої інформації полягає в тому, що гендерна нерівність є складним і багатогранним явищем, яке формується на перетині багатьох соціальних, культурних, історичних та інших факторів. Кожен з розглянутих учених - Белла Абзуг, Сандра Хардінг, Сінтія Енрікес Гомес, Харріет Тейлор Мілл, і Сімон де Бовуар - приніс свій внесок у розуміння цієї проблеми.

Белла Абзуг підкреслювала необхідність системного підходу до боротьби з гендерною нерівністю та активної участі жінок у всіх аспектах життя. Сандра Хардінг допомогла розкрити глибинні соціокультурні корені гендерних стереотипів та відмінностей, а також показала, як влада та підпорядкування розподіляються в контексті гендерних відносин.

Сінтія Енрікес Гомес внесла важливий внесок у розвиток концепції міжсесуальності, що допомагає краще розуміти взаємодію різних форм дискримінації. Харріет Тейлор Мілл підкреслювала важливість освіти та

політичної участі жінок як шляху до їхньої емансипації. Сімон де Бовуар досліджувала культурні та соціальні аспекти формування гендерної ідентичності.

У цілому, розглянуті вчені показали, що гендерна нерівність є складним і глибоким явищем, яке вимагає комплексного підходу та активної дії на різних рівнях суспільства для досягнення рівноправ'я і справедливості для всіх.

1.2. Нормативно-правове регулювання гендерності в Збройних силах України.

Нормативно-правове регулювання гендерної рівності в Збройних силах України базується на кількох законодавчих актах та стратегічних документах. Хочу навести кілька ключових документів, які визначають цю сферу:

1. Конституція України: гарантує рівні права та свободи для всіх громадян, незалежно від статі;
2. Закон України «Про оборону»: встановлює загальні засади організації та діяльності Збройних сил України, зокрема, принципи гендерної рівності;
3. Стратегія розвитку оборонно-індустріального комплексу України до 2028 року: цей документ містить положення щодо створення сприятливих умов для рівного участі чоловіків і жінок у сфері оборони;
4. Закон України «Про службу в Збройних силах України»: визначає права та обов'язки військовослужбовців, а також забороняє будь-яку форму дискримінації, включаючи гендерну;
5. Національна стратегія забезпечення гендерної рівності до 2021 року: цей документ не прямо стосується Збройних сил, але визначає загальнодержавні пріоритети щодо гендерної рівності, які можуть вплинути на політику ЗСУ [44].

Ці документи створюють правову базу для забезпечення гендерної рівності в Збройних силах України та встановлюють зобов'язання з урахування гендерних аспектів у всіх сферах військової діяльності [27].

Стратегія розвитку оборонно-індустріального комплексу України до 2028 року має важливе завдання - забезпечити країну високоякісною військовою технікою та обладнанням, необхідним для забезпечення національної безпеки. Проте, при розробці такої стратегії важливо також враховувати аспекти гендерної рівності та рівних можливостей.

Одним з ключових напрямків має стати забезпечення рівних умов для жінок та чоловіків у сфері оборонно-індустріального комплексу. Це може включати:

1. Рівний доступ до можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання у сфері оборонної промисловості для жінок та чоловіків. Це передбачає розробку програм підтримки, тренінгів та стажувань для жінок, спрямованих на їх професійний розвиток у цій галузі.

2. Впровадження заходів щодо запобігання стереотипів стосовно ролей гендерів у сфері оборонно-індустріального комплексу. Це може бути здійснено через освітні програми, інформаційні кампанії та культурні ініціативи.

3. Створення сприятливого середовища роботи, що враховує потреби жінок, зокрема, заходи з підтримки балансу між роботою та особистим життям, дитячі садки на території підприємств тощо.

4. Забезпечення рівних умов оплати праці для жінок та чоловіків, а також виявлення та усунення будь-яких форм дискримінації на ґрунті гендеру у виплатах та кар'єрному зростанні.

5. Сприяння участі жінок у розробці та виробництві військової техніки та технологій, включаючи їх представництво у вищих керівницьких посадах та роботу у дослідницьких відділах.

Загальна мета полягає в тому, щоб гендерна рівність була вбудована у всі аспекти розвитку оборонно-індустріального комплексу, щоб забезпечити його ефективність та конкурентоспроможність у майбутньому.

Також хочу описати Національну стратегію забезпечення гендерної рівності до 2021 року, вона може включати різноманітні заходи та політики,

спрямовані на підвищення рівня рівності між жінками та чоловіками у всіх сферах суспільного життя. Ось можливий опис такої стратегії:

Забезпечення рівних можливостей у сфері праці: стратегія має передбачати політики та програми, спрямовані на усунення гендерних стереотипів у виборі професій, підвищення доступу жінок до високооплачуваних посад та управлінських позицій, а також створення сприятливих умов для сумісного комбінування професійної кар'єри та сімейного життя.

Розвиток жіночого підприємництва: стратегія повинна передбачати заходи підтримки та стимулювання підприємницької діяльності серед жінок, включаючи надання фінансової підтримки, консультування та навчання з підприємницької діяльності.

Забезпечення доступу до освіти: стратегія має передбачати заходи для зменшення гендерних різниць у доступі до освіти на всіх рівнях, зокрема шляхом забезпечення доступності освіти для дівчат у сільських районах та у складних економічних умовах.

Боротьба з насильством щодо жінок: стратегія повинна включати програми та заходи для попередження та припинення насильства щодо жінок, а також для надання підтримки жертвам насильства та їх реабілітації.

Залучення жінок до управління та прийняття рішень: стратегія має сприяти збільшенню представництва жінок у владних структурах та органах прийняття рішень на всіх рівнях, забезпечуючи їм можливість впливати на формування політики та законодавства.

Забезпечення доступу до здоров'я: стратегія повинна передбачати заходи для забезпечення доступу жінок до якісних медичних послуг, включаючи репродуктивне здоров'я та послуги з планування сім'ї.

Ці заходи спрямовані на покращення рівня гендерної рівності та забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах життя до 2021 року.

Національна стратегія забезпечення гендерної рівності до 2021 року відображає важливість рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах

життя. Ця стратегія визначає ключові напрямки дій, спрямовані на зменшення гендерних не рівностей та підвищення участі жінок у суспільному та економічному житті.

Заходи, передбачені в стратегії, охоплюють такі аспекти, як забезпечення рівних можливостей у сфері праці, розвиток жіночого підприємництва, доступ до освіти та здоров'я, боротьба з насильством щодо жінок та залучення жінок до управління та прийняття рішень.

Висновок полягає в тому, що національна стратегія забезпечення гендерної рівності є важливим інструментом для підвищення якості життя жінок, зміцнення соціально-економічного розвитку та побудови більш справедливого суспільства. Її успішна реалізація сприятиме створенню більш просунутої та гармонійної гендерної культури в Україні.

Зважаючи на цей правовий фундамент, в Збройних силах України прийнято ряд заходів для забезпечення гендерної рівності. І почати хоч з забезпечення рівних можливостей, ЗСУ працюють над створенням середовища, де чоловіки і жінки мають рівний доступ до служби, професійного росту та навчання [45].

Запобігання дискримінації: вживаються заходи для запобігання будь-якій формі дискримінації на ґрунті гендерної належності. Це може включати освітні кампанії, тренінги з гендерної чутливості та встановлення механізмів для звернень про порушення прав [45].

Гендерне балансування: ЗСУ розвивають політику забезпечення гендерного балансу в різних сферах своєї діяльності, включаючи керівні посади, професійні спеціальності та склад військових підрозділів.

Розвиток гендерного аналізу: військові структури вдосконалюють свої методи та інструменти аналізу, щоб враховувати гендерні виміри в своїй стратегічній та оперативній діяльності [45].

Підтримка жінок у військовій службі: ЗСУ активно працюють над створенням умов для того, щоб жінки відчували себе комфортно та здатними до професійного росту в армії [45].

Ці заходи спрямовані на те, щоб забезпечити рівність участі чоловіків і жінок у Збройних силах України, підвищити ефективність військових операцій та зміцнити внутрішню стабільність і безпеку країни.

Поза законодавчими актами і стратегічними документами, існує також багато досліджень, звітів та програм, що стосуються гендерної рівності в Збройних силах України. Ось деякі джерела, які можуть додатково проілюструвати цю проблематику:

Дослідження і звіти: багато наукових та громадських організацій проводять дослідження про стан гендерної рівності в ЗСУ, а також публікують звіти про свої знахідки та рекомендації;

Програми розвитку: українські та міжнародні організації можуть мати програми розвитку, спрямовані на підтримку гендерної рівності в армії, які включають в себе навчання, консультації та інші види підтримки;

Досвід інших країн: досвід інших країн у впровадженні політики гендерної рівності в Збройних силах може також бути корисним для України. Порівняльний аналіз може допомогти ідентифікувати кращі практики та найефективніші стратегії;

Засоби масової інформації: журналістика та інформаційні ресурси можуть розкривати актуальні події та проблеми, пов'язані з гендерною рівністю в Збройних силах України;

Конференції та форуми: Участь у конференціях, форумах та інших подіях, присвячених гендерній рівності в армії, може також забезпечити доступ до нової інформації та ділових контактів [27].

Звичайно, одним з важливих аспектів є також практичні заходи, які вживаються для впровадження політики гендерної рівності в Збройних силах України.

Спеціальні тренінги та навчання: ЗСУ можуть проводити спеціальні навчальні курси з питань гендерної чутливості для військовослужбовців, керівників і підрозділів;

Створення гендерно збалансованих комісій та рад: введення таких органів може сприяти розробці та впровадженню політики гендерної рівності в Збройних силах;

Професійний розвиток для жінок у військовій сфері: збройні сили можуть створювати програми та підтримку для жінок, щоб сприяти їх професійному росту та розвитку кар'єри в армії;

Створення механізмів звернень та вирішення скарг: важливо мати ефективні механізми, які дозволяють військовослужбовцям звертатися за допомогою в разі випадків дискримінації або порушення їх прав;

Публічні кампанії та освітні заходи: Розповсюдження інформації про гендерну рівність, виконання ролі моделей, підвищення громадської свідомості щодо цієї проблеми може сприяти зміні уявлень та підтримці серед громадськості [29].

Ці практичні заходи можуть допомогти впровадженню принципів гендерної рівності в різні аспекти діяльності Збройних сил України та забезпечити більш ефективне функціонування військових структур.

Висновки з даної інформації демонструють, що в Україні існує визнання важливості гендерної рівності в Збройних силах та прагнення створити сприятливе середовище для жінок-військовослужбовців. Нормативно-правове регулювання, яке закріплює рівність прав і можливостей для обох статей, у поєднанні з практичними заходами, такими як система менторства, спеціалізовані програми навчання та культурні ініціативи, підтримує цю мету.

Ці заходи спрямовані не лише на забезпечення рівних можливостей для жінок у військовій сфері, а й на створення різноманітного та виключного середовища, де кожен військовослужбовець має можливість розвиватися та вносити вклад у загальну місію оборони країни. Важливою є інтеграція цих заходів у всі аспекти військової діяльності, починаючи від набору та підготовки, і закінчуючи забезпеченням підтримки та розвитку кар'єри для жінок-військовослужбовців на різних стадіях служби.

Отже, Україна продовжує вдосконалювати свою систему гендерної рівності в Збройних силах, враховуючи як законодавчі засади, так і практичні ініціативи, з метою забезпечення ефективної, різноманітної та включно військової сфери.

Висновки до першого розділу. На основі наукових розвідок визначено, що тема гендерної нерівності є досить болючою для нашого суспільства. Адже є дуже багато порушень які псують життя людям. Але справедливості заради наше суспільство не стоїть на місці і приймає міри протидії гендерній нерівності. На сьогоднішній день, боротьба з гендерною нерівністю в Збройних Силах України (ЗСУ) виявляється як складний, але поступовий процес, який розвивається під впливом кількох факторів. Досягнення в цій сфері включають удосконалення правового та політичного середовища, зростання свідомості та відкритість військових лідерів і співробітників щодо важливості гендерної рівності, а також прийняття конкретних заходів зі створення сприятливого середовища для жінок у ЗСУ.

РОЗДІЛ 2 .

ПРИНЦИП ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ІНТЕГРАЦІЯ ЖІНОК ДО ЛАВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

2.1. Досвід провідних армій світу у вирішенні проблем гендерної нерівності.

На сьогоднішній день, набирає актуальності поняття гендерної рівності серед військовослужбовців у світовій спільноті. Світова практика вирішення питання дискримінації в армії полягає не тільки в залученні жінок до лав армії, а в комплексному підході інтеграції та створенні відповідних умов для комфортної служби, а саме в наданні жінкам рівних прав та обов'язків для покращення рекрутингової системи та ефективного забезпечення діяльності силових структур провідних армій світу.

Аналізуючи досвід армії Сполучених Штатів Америки описано, що жінки в США офіційно служать у збройних силах з 1901 року, зі створенням Корпусу армійських медсестер. У дев'ятнадцятому столітті вони переважно працювали медсестрами, кухарами та прачками. Натомість у жінок завжди спостерігалась тенденція бажання служити та виконувати військові операції, і це був перший досвід зустрічі жінок з гендерною дискримінацією. Деякі жінки переодягалися чоловіками і служили солдатами в чоловічих частинах, але були усунені зі служби після того, як їхню гендерну приналежність було розкрито. Жодна з цих жінок офіційно не була членом збройних сил, і, незалежно від того, наскільки добре вони виконували військові завдання, вони не отримували військової честі, визнання, нагород оскільки вони були жінками [51].

Революцію щодо прав жінок у США у залучення до військових структур та боротьби проти гендерної нерівності в суспільстві спричинила ратифікація 19-ї правки до Конституції США у 1920 році, де регулювалося виборче право американців незалежно від статі. Як описує Nuciarі M. це справило великий

поштовх до розширення прав та свобод жінок у політичній сфері, в тому числі військової [52].

Друга світова війна викликала потребу у великій кількості жінок для участі у військових діях по всьому світу. Тисячі жінок у Сполучених Штатах пішли добровольцями на військову службу. Жінок у Великобританії призвали в армію. Радянський Союз призначив жінок у бойові дії. Незважаючи на те, що ці жінки відігравали важливу роль у військових діях, їх не вважали рівними своїм колегам-чоловікам у формі. За більшістю слів, жінки, які служили під час Другої світової війни, не прагнули конкурувати з чоловіками. Вони були задоволені тим, що виконували роботу, яку їм доручили, намагаючись звільнити людей для ведення війни [51].

Становище жінок та їхній доступ до різних ролей у збройних силах значно відрізняються від однієї країни до іншої. Період між прийняттям перших жінок до збройних сил і відкриттям доступу до всіх посад може бути дуже коротким або, навпаки, тривати кілька десятиліть, якщо вони справді сьогодні мають доступ до всіх посад.

У Німеччині жінки мають доступ до цивільних професій в армії з 1975 року, а доступ до інших професій, зокрема медичних, поступово розширювався протягом 1980-х і 1990-х років. Але тільки після того, як у 2000 році Суд Європейського Союзу виніс рішення по справ С-285/98 «Рівне ставлення до чоловіків і жінок - Обмеження доступу жінок до військових посад у Бундесвері», усі існуючі посади та професії були відкриті для жінок. Зараз жінки становлять 10,5% від загального складу збройних сил Німеччини [47].

Досвід Норвегії також цікавий щодо питання рівних можливостей жінок у збройних силах. З 1985 року не було офіційних перешкод для доступу жінок до всіх військових ролей і посад. За словами жінок-військових, як описує Hayward L. у 2015 році, бажання залучати жінок на певні посади вперше було висловлено самими збройними силами після Другої світової війни, щоб звільнити більше чоловіків на оперативні посади – але політична більшість була проти [50]. Сьогодні політика гендерної рівності в норвезьких збройних силах ґрунтується

на трьох керівних принципах: компетентність, рівність можливостей і легітимність збройних сил в очах суспільства в цілому. У 2007 році в Білій книзі № 36 парламент Норвегії вважав реалістичним до 2020 року досягти 20% жінок на військових посадах. На кінець 2022 року 17% загального персоналу збройних сил Норвегії становили жінки [48].

Натомість, можливість жінок вступати до збройних сил країн світу не виключають наявність проблеми гендерної рівності в середині структури. Згідно з результатами опитування проведеного у 2023 році Європейською організацією військових асоціацій та профспілок, загальна частка жінок у Збройних силах країн Європейського союзу становить 13%, при цьому найвища – у Швеції (22%), а найнижча – в Ірландії (7%). Жінки-військовослужбовці також зацікавлені у вступі до військових асоціацій; відповідно до членів-учасників, в середньому 20% їхніх членів складають жінки. Найвищий бал у Болгарії (90%), а найнижчий в Італії [48].

Згідно з наявними даними дослідження збройних сил Європейського союзу, найбільшими проблемами, з якими стикаються жінки в армії, є:

- спорядження та уніформа виготовлені для чоловіків, і важко отримати уніформу жіночого розміру;
- дискримінація, знущання, сексуальні домагання, сексуальне насильство;
- гендерні стереотипи та менталітет, що військові представляють виключно чоловічу професію військові та політичні органи;
- відсутня допомога у догляді за дітьми і, таким чином, участь жінок-військовослужбовців у закордонних місіях дуже обмежена;
- недостатнє представництво жінок на високих посадах.

Рекомендації національним органам влади, які запропоновані у 2023 році Європейською організацією військових асоціацій та профспілок щодо подолання проблеми гендерної нерівності це:

- Забезпечити оперативні заклади для обох статей;
- Забезпечити рівне ставлення у військовому секторі;

- Більше співпрацювати з військовими асоціаціями; наприклад, можна було б створити спеціальні наукові комісії – також за участю військових профспілок – для належного дослідження причин, через які більше жінок не претендують на військову кар’єру, і надати конкретні рішення;

- Підвищувати обізнаність через кампанії та спеціальні програми для інформування жінок про переваги військової кар’єри та підкреслювати, що військова кар’єра не є синонімом чоловічої професії;

- Поліпшення умов праці та допомога в поєднанні сімейного життя з військовою кар’єрою (наприклад, дитячий садок у таборах, збільшення відпустки по догляду за дитиною та допомоги по догляду за дитиною) [28].

Депутатка сенату Франції Maryvonne Blondin написала статтю «Жінки у збройних силах: сприяння рівності, припинення гендерного насильства», ми розглянули її для того, щоб зрозуміти якими категоріями оперують наші іноземні колеги в розгляді питання гендерної нерівності серед жінок військовослужбовців [46].

Стаття розпочинається з констатації факту, що коли жінки, які вступають до лав збройних сил, стикаються з середовищем, створеним чоловіками і для чоловіків. Жінки все ще перебувають у значній меншості і стикаються з багатьма формами дискримінації. Ментальність, що ґрунтується на суто чоловічому підході до збройних сил, жорсткі кар’єрні шляхи та відсутність доступу до певних посад - все це перешкоджає професійній рівності жінок-військовослужбовців. Водночас у збройних силах часто трапляються гендерно зумовлені домагання та напади на жінок, а існуюча внутрішня культура створює сприятливе середовище для таких зловживань.

Авторка акцентує увагу на тому, що вкрай важливо активізувати зусилля із запобігання та протидії домаганням і насильству щодо жінок у збройних силах. Вони повинні прийняти і суворо застосовувати політику, так званої «нульової толерантності» до гендерно зумовленого насильства і створити незалежні механізми для розгляду таких скарг [46].

Необхідно також вжити заходів для сприяння залученню жінок до збройних сил, відкривати для них усі посади, розробляти гнучкі кар'єрні шляхи та систематично враховувати гендерний вимір у всіх операціях, що проводяться збройними силами.

Тобто, пані Maryvonne Blondin в своїй статті окреслює основні проблеми з якими досі зіштовхуються жінки, які потрапили до лав армії, а саме: середовище, яке створили чоловіки для чоловіків, відсутність доступу до певних посад, гендерно зумовлене насильство, проблеми з професійною мобільністю.

Окрім вищеописаного, авторка пропонує стратегії, які можуть покращити клімат в контексті гендерної рівності у збройних силах, а саме:

- робити так званий «гендерний вимір» на всіх етапах військової підготовки та переконатись, що і жінки, і чоловіки навчаються у військових академіях;

- включати гендерних радників у всі органи, щоб питання гендерної рівності розглядалося систематично і було невід'ємною частиною повсякденної роботи;

- треба перевіряти, що обладнання та обмундирування підходять для жіночого тіла та житлові приміщення пристосовані для розміщення як і чоловіків так і жінок;

Також, на основі вищезазначених проблем, авторка не оминає боком як можна протидіяти гендерному насильству та як боротися з ним в збройних силах, вона пропонує наступне:

- впровадити законодавство, що застосовується до членів збройних сил, у тому числі кримінальне законодавство, яке прямо забороняє всі форми гендерного насильства і є всебічним та ефективно реалізоване; також забезпечити, щоб внутрішні кодекси поведінки включали суворі положення у зв'язку з цим, які широко відомі та застосовуються на всіх рівнях;

- прийняти та забезпечити систематичне застосування нульової толерантності щодо гендерного насильства, а також інформування всіх військових, про те, що така поведінка не прийнята в збройних силах;

- створення механізмів, наприклад, безкоштовні гарячі лінії, де потерпілі можуть подати скарги конфіденційно та анонімно та отримати неупереджену пораду щодо вирішення ситуації;

- полегшити доступ постраждалих до офіційних механізмів подання скарг, щоб незалежні від командування постраждалої особи отримували цю скаргу;

- підписати та / або ратифікувати, «Конвенцію Ради Європи про запобігання та боротьбу з насильством проти жінок та домашнього насильства».

Досвід США у подоланні існуючої проблеми гендерної нерівності жінок-військовослужбовців висвітлює провідні способи подолання стереотипів та підвищення рівня авторитету жінок у збройних силах. Щоб збільшити представництво та привабливість військової служби для жінок, необхідно посилити голоси жінок, які мали честь служити, щоб поширити інформацію про те, наскільки це може бути повноцінно. Вони можуть бути одними з найбільш переконливих і, можна сподіватися, також найбільш надихаючих рупорів для військових [53].

Країни Європи задля подолання гендерної нерівності та побудови стабільної безпеки розглядає комплексну міжнародну співпрацю як спосіб вирішення означеної проблеми. Резолюція Ради Безпеки ООН «Жінки. Мир. Безпека», прийнята 31 жовтня 2000 року стає наріжним каменем національної політики разом із міжнародною співпрацею в рамках НАТО, ЄС та ООН.

Відповідно у 2018 році на саміті Ради Європи у Брюсселі було оновлено та схвалено політику та план дій з проблем жінок, миру і безпеки. НАТО, союзники та країни-партнери прагнуть здійснити внесок у реалізацію Резолюції Ради Безпеки ООН та взяти на себе зобов'язання, включивши цю Політику в цивільні та військові структури. Наскрізною ідеєю виступає інтеграція гендеру, реалізація жіночого права голосу в усіх аспектах роботи НАТО, що є важливим чинником успіху миру та безпеки. Політика враховує особливості інтеграції та способи вирішення проблеми гендерної нерівності та керується такими визначальними засадами:

- інтеграція – переконання, що гендерна рівність розглядається як невіддільний компонент політики, програм та проєктів НАТО, що ґрунтуються на ефективній гендерній інтеграційній практиці;

- включення – сприяння збільшенню представництва жінок у НАТО та національних Збройних силах для покращення ефективності й успіху в операціях;

- підзвітність – посилення відповідальності з метою підвищення рівня обізнаності та імплементації Порядку денного відповідно до міжнародних стандартів

Для прикладу ЄС згідно зі Стратегічним компасом безпеки та оборони Європейського Союзу у 2022 році зобов'язує підвищити гендерну рівність в оборонному секторі та зміцнити роль і мережу радників з гендерних питань у своїх місіях і операціях Спільної політики безпеки та оборони (CSDP).

Отже, аналізуючи досвід провідних армій світу у питанні боротьбі з гендерною нерівністю нами визначено, що професія військового все ще вважається домінуючою чоловічою, а гендерні стереотипи, які досі існують у збройних силах країн світу, свідчать про те, що жінки досі борються з установкою «жінки не підходять для військової служби».

2.2. Подолання гендерних стереотипів в українському війську.

З початку військової агресії росії у 2014 році та її повномасштабної війни у 2022 році українське суспільство консолідувало свої зусилля та продемонстрували неабияку єдність у захисті своєї країни. Війна в Україні стала фактором швидкого вирішення проблем у сфері оборони країни. Тисячі українців пішли добровольцями до лав Збройних сил, і українки не стали винятком. Вони взяли до рук зброю, щоб боротися за незалежність і особисту свободу своєї країни. З роками їхня кількість у лавах ЗСУ лише збільшувалася, коло їхніх посад урізноманітнювалося, і навіть форма та захисна амуніція для жінок стрімко трансформувалася. Відповідно, це активізувало шлях України до

подолання гендерної нерівності та підвищення ролі жінок у Збройних Силах України.

За результатами звіту Global Gender Gap, у 2023 році Україна посіла 66-те місце серед 146 країн світу, суттєво поліпшивши позицію з минулого року (81 місце у 2022 році). Актуальним та більш чутливою проблемою для українського війська постає питання розширення можливостей участі жінок у політичній та військовій сферах [49].

Згідно лонгітудному проведеному дослідженню Міністерства у справах ветеранів та Співки амбасадорів українського ветеранного фонду у 2021-2023 роках, яке присвячене вивченню дискримінації різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян висвітлено наступні результати. Зауважимо, що вибірка дослідження становила 2000 респондентів [7].

Аналізуючи дані, які зображені на рис. 2.2.1. спостерігається, що у порівнянні з 2021 роком стереотип щодо «материнства» жінок знижується. Так, за останні два роки збільшилася кількість тих, хто вважає, що нерівності між чоловіками та жінками є більш рідкісними. Також спостерігається зменшення кількості тих, хто дотримується стереотипу щодо роботи жінок на керівних посадах. Визначається, що стереотип стосовно здібності жінок до керівних ролей «розмивається» швидко, то щодо «материнства» процес більш повільніший.

На вашу думку, зараз в Україні нерівності між жінками і чоловіками ...

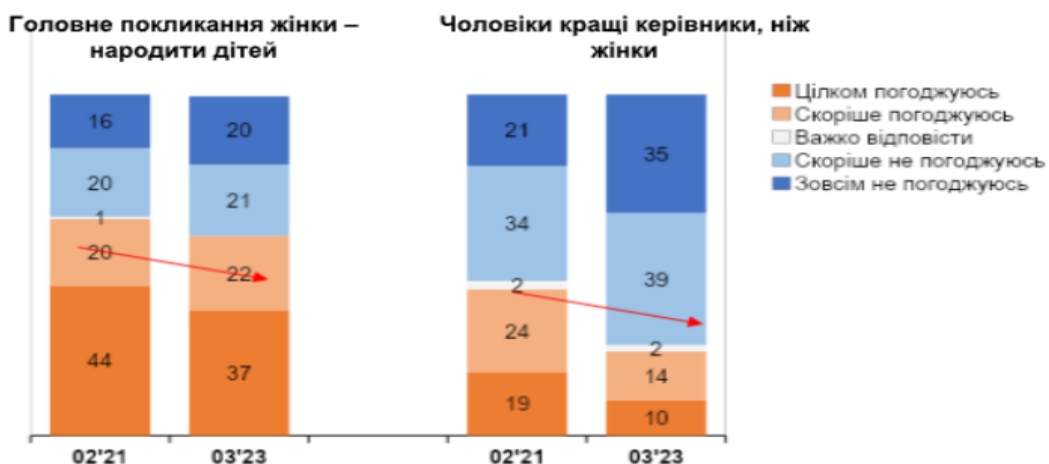


Рис. 2.2.1. Рівень гендерної нерівності серед українців щодо ролі та місця жінок у суспільстві (у %)

Згідно дослідженню «Рейтинг» «Україна під час війни. Образ ветеранів в українському суспільстві» (I хвиля – 6-7 серпня 2022, II хвиля – 14-16 січня 2023) визначено, що 80% респондентів абсолютно позитивно ставляться щодо присутності жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України та ветеранок російсько-української війни.

Актуальним залишається дискримінація та наявність гендерних стереотипів щодо жінок-військовослужбовиць у ЗСУ. Досліджуючи думку суспільства (цивільних та військовослужбовців) Міністерство у справах ветеранів отримали результати, що ті, хто підтримують загальні стереотипні установки та вважають, що жінки зазнають дискримінацій в ЗСУ, частіше мають упереджене уявлення щодо служби жінок в армії.

Згідно опитування жінок військовослужбовиць в Україні, значну частку проблем займає питання елементарного побутового устрою. Наприклад респонденти називають, що існує проблема з формою, взуття, бронезилетів, касок жіночих розмірів. Додатково жінки стикаються з проблемою окремої казарми, душі, туалету (зрідка; на лінії зіткнення вважають це зрозуміло непередбаченим, бо там в принципі умови для всіх фронтів, а не лише для жінок їх немає. Теж саме стосується засобів гігієни).

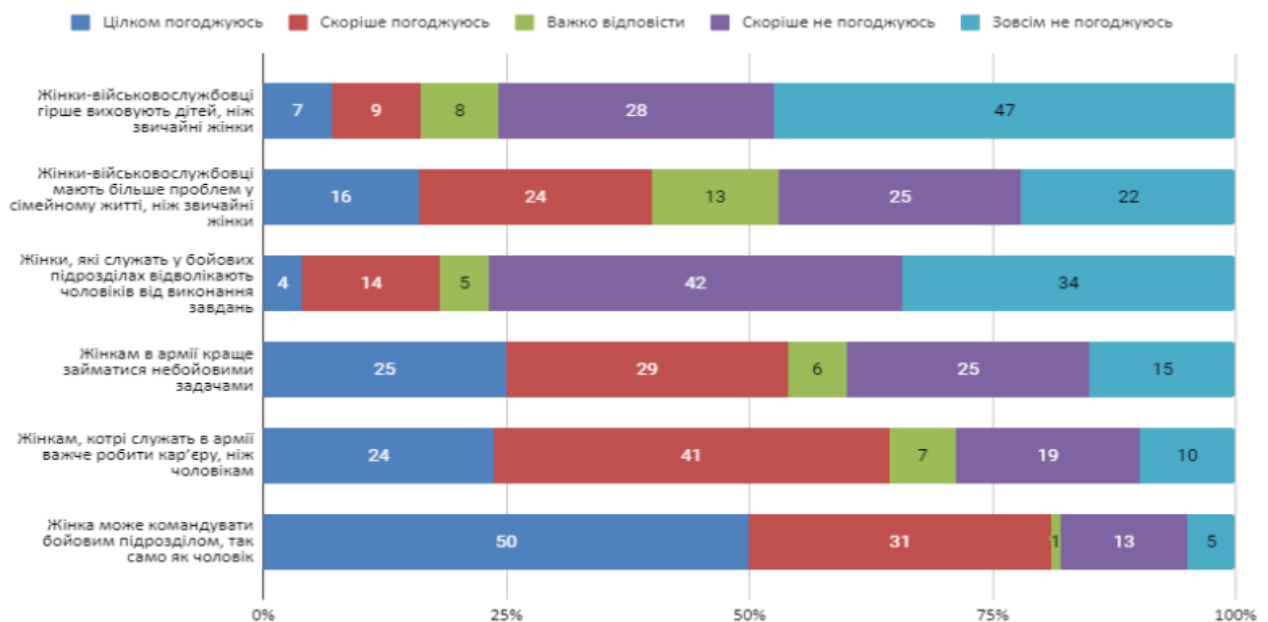


Рис. 2.2.2. Рівень оцінки гендерних стереотипів щодо жінок-військовослужбовиць у суспільстві (у %)

На рис. 2.2.2. спостерігається полярність поглядів у виконанні жінками бойових завдань, де 50% вважають, що жінкам краще займатись небойовими задачами, решта не підтримує дану тезу. Натомість яскравим позитивним проявляється ставлення у рамках аргументу, що жінка може командувати бойовим підрозділом, де 81% респондентів погоджуються та підтримують таку ідею.

Цікавим у дослідженні «Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових» висвітлено коментарі діючих жінок військовослужбовиць щодо актуальних гендерних стереотипів. Учасниці груп дослідження не підтримують більшість негативних стереотипів та стверджують, що стереотипізація поступово зникає. Жінки-військовослужбовиці стверджують, що саме жінки не підтримують стереотипи, а деякі чоловіки, особливо, командири з «радянського минулого» спонукають до існування стереотипів та проявляють відвертий сексизм. Натомість, сучасна тенденція має позитивний вектор подолання стереотипів, де існує зворотна історія у підтримці жінок [7].

Таблиця 2.2.1.

Стереотипи щодо жінок у ЗСУ погляд діючих військовослужбовиць

Стереотип	Коментар
Жінки, які служать у бойових підрозділах відволікають чоловіків від виконання завдань.	«Це не правда, на бойовому завданні люди занадто зосереджені»; «Ті, хто так думають, уявляють собі бойове завдання?»
Жінкам в армії краще займатися небойовими задачами.	«Це можна почути від чоловіків»; «Є і чоловіки, яким краще займатися небойовими завданнями, це від людини залежить»;
Під час виконання завдань жінки місцями більш емоційно стійкіші, і «холоднокрівніші», ніж чоловіки.	«Так, жінки емоційно стабільніші, ніж чоловіки»; «Жінки йдуть добровільно, то вже приходять ті, хто готовий до такого»;

<p>Просування по службі жінки – військовослужбовиці швидше залежить від ставлення до неї командира, а не її професійних здібностей.</p>	<p>«Це так, але це стосується всіх в принципі: і чоловіків і жінок»; «Це так, але це сукупність: і ставлення, і професійні здібності – все разом»</p>
---	---

У таблиці 2.2.1. аналізуючи дані спостерігається тенденція, що стереотипи щодо жінок-військовослужбовиць є більшим рудиментом суспільства і у внутрішній системі Збройних Сил чоловіки, які мають бойовий досвід оцінюють важливість жінок як командирів та здібних воїнів. Натомість спостерігається висока тенденція присутності стереотипу що жінкам краще займатись медичною справою, аніж бойовими задачами.

Щодо сексуальних домагань та сексуалізації жінок у ЗСУ досліджувані розповідали про випадки, які траплялися не з ними особисто, натомість історії про зґвалтування не набули розголосу та винні не понесли покарання. Жінки-військовослужбовиці з власного досвіду рекомендують у випадках домагань жорстко, чітко та впевнено обмежувати власні кордони та звертатись до командування, якщо не вийшло самій. У випадку не вирішення проблеми на рівні командування звертатись до гендерного радника або до громадських організацій.

Проаналізуємо досвід та способи подолання гендерних стереотипів в українському війську як гарантії інтеграції. У рамках впровадження резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир безпека» у 2020 році Україна перша країна у світі, яка впровадила національний план дій щодо її виконання в умовах збройного конфлікту. Підставою впровадження стало розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.02.2016 № 113-р (у редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 № 637-р). 28 жовтня 2020 року Уряд України прийняв рішення про затвердження плану на період до 2025 року, який розробили Міністерство соціальної політики у тісній співпраці з 56-ма органами центральної та місцевої влади, міжнародними партнерами та 18 громадськими організаціями, органів місцевого самоврядування, сфокусувавши увагу на 17-ти основних цільових групах жінок і чоловіків. Резолюція Ради Безпеки ООН

«Жінки, мир, безпека» включає послідовність дій, що мають на меті створити умови для забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у подоланні конфліктів, встановленні миру, процедур відновлення, протидії безпековим викликам, системній протидії насильству за ознакою статі та насильству, пов'язаному з конфліктом.

Верховна Рада України також у 2018 році прийняла поправки до Закону 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», де встановлюється норма, що жінки проходять військову службу на рівних засадах з чоловіками (доступ до посад і військових звань, обсяг відповідальності під час виконання обов'язків військової служби, призначення військовослужбовців у добовий наряд, відправлення у відрядження і звільнення від проходження зборів). Ця поправка є значною щодо наближення жінок-військовослужбовців до гендерної рівності та подолання дискримінації [13].

У 2022 році на пропозицію апарату урядового уповноваженого з питань гендерної політики Урядом України було схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року та затверджено операційний план реалізації на 2022-2024 рр [37].

Щодо здобутків у 2024 році Міністерство оборони України запроваджує гендерно чутливу мову згідно «Інструкції щодо застосування гендерно чутливої мови» що впроваджується Наказом та «Методичними рекомендаціями з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України. Головною метою впровадження таких інструкцій є подолання гендерної асиметрії сприйняття осіб військовослужбовців, стереотипів та мовно сексизму. Згідно з новими правилами, військовослужбовці, державні службовці та працівники, що входять до системи Міноборони, зобов'язані використовувати гендерно чутливу мову у своїй професійній діяльності, публічних виступах та офіційних матеріалах [31].

За для підтримки жінок військово-службовець у 2023 році уряд пропонує програму підтримки «Розвиток ветеранського подружжя». Програма, яка доступна для ветеранів та ветеранок, спрямована на розбудову більшої фінансової спроможності подружжя військовослужбовців та дає можливість отримати від 250 тисяч до мільйона гривень на розширення або створення власного бізнесу [12].

В Україні активно в умовах війни покращуються умови для жінок військовослужбовиць. Так у серпні 2023 року офіційно Міністерство оборони України заявило про офіційну поставку та сучасне забезпечення жіночої літньої форми. Форма розроблена згідно стандартам НАТО, антропометричним даним жінки та усім побажанням жінок-військовослужбовиць. Форма пошита таким чином, щоб була еластичною по включала усі необхідні розміри.

Сучасне суспільство впроваджує активну комунікацію щодо подолання гендерної нерівності жінок у лавах ЗСУ. Так у 2023 році у Military Media Center відбувся захід на тему «Війна. Жінки у війську: Чи є слабкості у сильних?». Захід виступав значущим комунікаційним мостом між діючими жінками військовослужбовицями, представниками влади, уповноваженої особи з питань гендерної рівності, керівництва військових органів та інших. Учасники круглого-столу обмінювалися власним досвідом військової служби та ділилися роздумами про те, як змінилося і змінюється ставлення до жінок у військах під час війни. Так, за результатами зустрічі було окреслено важливі переваги гендерної рівності для сектору безпеки, а саме забезпечення репрезентативного складу в органах сектору безпеки; ефективність у реагуванні на потреби населення; надання громадянам якісних та репрезентативних послуг; ефективність забезпечення безпеки чоловіків, жінок, дівчат і хлопців; підвищення продуктивності умов праці; мінімізація проблем з гендерною дискримінацією та сексуальними домаганнями на робочому місці; забезпечення вищої довіри з боку населення; формування недискримінаційної культури в секторі безпеки; дотримання міжнародних і національних зобов'язань у сфері утвердження гендерної рівності [4].

У квітні 2024 року Міністерство оборони України у рамках канадського урядового проекту PROTECT2 заявили про співпрацю з країнами НАТО для підтримки гендерної рівності у ЗСУ. Одним із важливих ініціатив, які впроваджуються це способи гендерної інтеграції жінок-військовослужбовиць (залучення до керівних посад, створення умов, впровадження форми для жінок військових) а також впровадження тренінгів з гендерної рівності для всіх військовослужбовців. У рамках програма PROTECT2, як заявляє заступниця Міністра оборони України, проведено навчання для 200 гендерних радників сектору оборони та активно працює над інтеграцією гендерної рівності в стратегічні документи оборонного сектору.

ЗМІ виступає однією з рушійних сил у подоланні гендерної нерівності щодо жінок військовослужбовиць у ЗСУ та суспільстві цілому. До прикладу проєкт UKRAÏNER здійснив серію відео-інтерв'ю з жінками діючими військовими на платформі YOUTUBE охопивши 100 000 глядачів. Команда UKRAÏNER розкрив історії п'ятох українок, які в різний спосіб взялися допомагати Україні в боротьбі проти окупантів: військовослужбовицю й волонтерку Юлію «Тайру» Паєвську, яка пережила російський полон і тепер допомагає родинам полонених захисників; снайперку 72 ОМБр Ірину, яка депортувалась з Балі, щоб воювати за Україну; бойову медикину Марію Назарову, яка три дні скуповувала в США спорядження для військовослужбовців, і волонтерку Яну Білецьку, яка організувала доставку міжнародної гуманітарної допомоги для громад Харкова й населених пунктів довкола нього; аеророзвідницю Марію Берлінську, завдяки якій українки змогли обіймати більше посад в армії. Звичайно, це не єдиний проєкт, існує безліч кількості від медіа що розкриває історії та розширює сприйняття українців щодо жінок, які служать у силових структурах України.

Отже, аналізуючи досвід подолання гендерних стереотипів в українському війську спостерігається активна тенденція до покращення ситуації інтеграції жінок у силові структури. Згідно дослідженню «Рейтинг» «Україна під час війни. Образ ветеранів в українському суспільстві визначено, що 80% респондентів абсолютно позитивно ставляться щодо присутності жінок-військовослужбовиць

у Збройних Силах України та ветеранок російсько-української війни. Існує тенденція, що нерівності між чоловіками та жінками зменшується. Також спостерігається зменшення кількості тих, хто дотримується стереотипу щодо роботи жінок на керівних посадах. Визначається, що стереотип стосовно здібності жінок до керівних ролей «розмивається» швидко, натомість стереотипу що жінка має народжувати дитину і сидіти вдома долається повільніше.

Визначено, що державний сектор активно впроваджує систему протидії гендерній нерівності щодо жінок у ЗСУ. Так у 2020 році впроваджено резолюцію Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир безпека». У 2018 році Верховна Рада України прийняла поправки до Закону 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», де встановлюється норма, що жінки проходять військову службу на рівних засадах з чоловіками.

У 2022 році на пропозицію апарату урядового уповноваженого з питань гендерної політики Урядом України було схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030. У 2024 році Міністерство оборони України запровадило правила гендерно чутливої мови згідно «Інструкції щодо застосування гендерно чутливої мови».

Висновки до другого розділу :Отже, аналізуючи досвід провідних армій світу у питанні боротьбі з гендерною нерівністю нами визначено, що професія військового все ще вважається домінуючою чоловічою, а гендерні стереотипи, які досі існують у збройних силах країн світу, свідчать про те, що жінки досі борються з установкою «жінки не підходять для військової служби». У той же час жінки-військовослужбовиці стикаються з багатьма проблемами, починаючи від сексуального насильства та домагань і закінчуючи тим, що жінкам не потрібно шити окрему жіночу форму. Досвід армій світу та політичного сектору вказують, що зміни мають відбутися кардинально через співпрацю між урядом, військовими властями та військовими асоціаціями.

Визначено, що в українському війську спостерігається активна тенденція до покращення ситуації інтеграції жінок у силові структури. Згідно дослідженню «Рейтинг» «Україна під час війни. Образ ветеранів в українському суспільстві» визначено, що 80% респондентів абсолютно позитивно ставляться щодо присутності жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України та ветеранок російсько-української війни. Існує тенденція, що нерівності між чоловіками та жінками зменшується. Також спостерігається зменшення кількості тих, хто дотримується стереотипу щодо роботи жінок на керівних посадах.

ВИСНОВКИ

1. На основі наукових розвідок визначено, що тема гендерної нерівності є досить болючою для нашого суспільства. Адже є дуже багато порушень які псує життя людям. Але справедливості заради наше суспільство не стоїть на місці і приймає міри протидії гендерній нерівності. На сьогоднішній день, боротьба з гендерною нерівністю в Збройних Силах України (ЗСУ) виявляється як складний, але поступовий процес, який розвивається під впливом кількох факторів. Досягнення в цій сфері включають удосконалення правового та політичного середовища, зростання свідомості та відкритість військових лідерів і співробітників щодо важливості гендерної рівності, а також прийняття конкретних заходів зі створення сприятливого середовища для жінок у ЗСУ.

2. Аналізуючи досвід провідних армій світу у питанні боротьбі з гендерною нерівністю нами визначено, що професія військового все ще вважається домінуючою чоловічою, а гендерні стереотипи, які досі існують у збройних силах країн світу, свідчать про те, що жінки досі борються з установкою «жінки не підходять для військової служби». У той же час жінки-військовослужбовиці стикаються з багатьма проблемами, починаючи від сексуального насильства та домагань і закінчуючи тим, що жінкам не потрібно шити окрему жіночу форму. Досвід армій світу та політичного сектору вказують, що зміни мають відбутися кардинально через співпрацю між урядом, військовими властями та військовими асоціаціями. Дії мають бути зосереджені на боротьбі з гендерним насильством і нерівними можливостями просування по службі в Збройних силах, а також на зміну менталітету щодо ролі, яку жінки можуть відігравати у військовому секторі.

3. Визначено, що в українському війську спостерігається активна тенденція до покращення ситуації інтеграції жінок у силові структури. Згідно дослідженню «Рейтинг» «Україна під час війни. Образ ветеранів в українському суспільстві визначено, що 80% респондентів абсолютно позитивно ставляться

щодо присутності жінок-військовослужбовиць у Збройних Силах України та ветеранок російсько-української війни. Існує тенденція, що нерівності між чоловіками та жінками зменшується. Також спостерігається зменшення кількості тих, хто дотримується стереотипу щодо роботи жінок на керівних посадах. Визначається, що стереотип стосовно здібності жінок до керівних ролей «розмивається» швидко, натомість стереотипу що жінка має народжувати дитину і сидіти вдома долається повільніше.

4. Визначено, що державний сектор активно впроваджує систему протидії гендерній нерівності щодо жінок у ЗСУ. Так у 2020 році впроваджено резолюцію Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир безпека». У 2018 році Верховна Рада України прийняла поправки до Закону 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», де встановлюється норма, що жінки проходять військову службу на рівних засадах з чоловіками.

5. У 2022 році на пропозицію апарату урядового уповноваженого з питань гендерної політики Урядом України було схвалено Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків на період до 2030. У 2024 році Міністерство оборони України запровадило правила гендерно чутливої мови згідно «Інструкції щодо застосування гендерно чутливої мови»

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Балакірева О. Громадська думка про статево-рольові стереотипи в гендерному світогляді //Гендерний аналіз українського суспільства.- К.:ПРООН,1999. - С.103-112.
2. Верховна Рада України. (2005). Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків . Київ: Відомості Верховної Ради України
3. Верховна Рада України. Конституція України. (1996).
4. Війна. Жінки у війську: Чи є слабкості у сильних? Military Media Center. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://armyinform.com.ua/2023/03/14/kruglyj-stil-vijna-zhinky-u-vijsku/>
5. Головка Т. М. Правове забезпечення гендерної рівності в законодавстві України (кримінально-правовий контекст). Часопис Київського університету права. 2009. № 3. С. 219–224.
6. Дашковська О. Р. Правове становище жінки в аспекті гендерної рівності: загальнотеоретичний аналіз : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 35 с.
7. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Соціологічна група «Рейтинг», Український ветеранський фонд, Міністерство у справах ветеранів. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://veteranfund.com.ua/analitics/social-group-discr/>
8. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. № 3. С. 112–116.
9. Енциклопедія для дівчат /Авт.-упоряд.Н.Волчек. – К.:Школа, 2001
10. Енциклопедія для хлопців / Авт.-упоряд.В.Петров. – К.: Школа, 2001;

11. Жінки в армії, політиці і владі: як змінилася гендерна ситуація в Україні. Радіо Свобода. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.radiosvoboda.org/a/genderna-sytuatsiya-v-ukraini-voennoho-chasu/32696907.html>

12. Закон України №2523 від 06.09.2018 «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» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2523-19#Text>

13. Зборовська Н. В., М. Ільницька.(1999) Феміністичні роздуми : на карнавалі мертвих поцілунків. Львів: Літопис.

14. Кабінет Міністрів України. Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 рр. № 479 (2001).

15. Кабінет міністрів України. Розпорядження №752-р від 12 серпня 2022 року «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

16. Камінська Н. В., Чернявський С. С., Перунова О. С. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС та інших центральних органів виконавчої влади : лекція. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2020. 31 с.

17. Кімел М. Гендероване суспільство. – К.: Сфера, 2003. – Розділ 1. Вступ, Розділ 2. Заповідано природою: Біологія формує статі (С. 1-68).

18. Кісь О. Моделі конструювання гендерної ідентичності жінки в сучасній Україні // Ї. – 2003.- .№27 (Незалежний культурологічний часопис "Ї" – <http://www.jimagazine.lviv.ua>).

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

20. Лавриненко Н.В. Гендерні стереотипи масової свідомості // Українське суспільство: моніторинг – 2000 р. Інформаційно-аналітичні матеріали / за ред. В.М.Ворони, А.О.Ручки. – К.: І-нт соціології НАН України, 2000.

21. Ляшенко Н. О., Гузьман О. А. Соціологічні аспекти дослідження гендерного паритету в органах внутрішніх справ. Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ. 2010. № 48. С. 318–325.

22. Маєрчик М. Гендер і стать: від бінарності до багатоманіття (Розділ 1) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 11-27.

23. Маєрчик М. Гендерована біологія: наукові факти і політичні інтерпретації (Розділ 4) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 61-75.

24. Маєрчик М. Розвиток теорій гендеру і статі (Розділ 3) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 41-58.

25. Малес Л. Числові дані як створення гендерних дискусій і дискурсів (Розділ 10) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О. Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 165-178.

26. Малес Л. Числові дані як створення гендерних дискусій і дискурсів (Розділ 10) // Гендер для медій: підручник із гендерної теорії для журналістики та інших соціогуманітарних спеціальностей / за ред. М. Маєрчик, О.

Плахотнік, Г. Ярманової. – К.: Критика, 2013. – С. 165-178.
http://ua.boell.org/sites/default/files/downloads/Gender_for_media_print.pdf

27. Малес Л.В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціогуманітарного циклу. Методичні рекомендації. – К.: ПРООН, 2004. – 39 с.

28. Марценюк Т. О. Стан гендерної рівності в Україні : міжнародний аспект / Марценюк Т.О. // Наукові записки. - Т. 70 : Соціологічні науки / Нац. ун-т "Києво-Могилянська академія" ; [редкол. тем. вип. : Оссовський В. Л. (гол. ред.), Паніотто В. І., Хмелько В. Є. ... та ін. ; упоряд. Бондар В. С. ; рец. Макеев С. О., Головаха Є. І.]. - К. : КиєвоМогилянська академія, 2007. - С. 53-59 //

29. Мельник Т.М. Гендер як наука та навчальна дисципліна // Основи теорії гендеру: навчальний посібник / [відповід. ред. М.М. Скорик]. – К.: К.І.С., 2004.– С. 10-29.

30. Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України. Наказ Міністерства оборони України від 16 квітня 2024 року.

31. Нейджел Д. Маскулінність та націоналізм; гендер та сексуальність у творенні націй // Ї. – 2003. – №27.

32. Оксамитна С.М. Гендерні ролі та стереотипи // Основи теорії гендера: Навчальний посібник. – К.: “К.І.С.”, 2004. – С. 157-181.

33. Он-лайн курс Тамари Марценюк «Жінки і чоловіки: гендер для всіх»: https://courses.prometheus.org.ua/courses/IRF/101/2015_T2/about .

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

35. ПРООН Україна.(2006). Огляд та рекомендації щодо впровадження гендерних підходів. Київ: Програма розвитку ООН в Україні.

36. Путівник гендерної інтеграції у Збройних Силах України призначений для вищого керівництва Міністерства оборони України,

Збройних Сил України, радників/ць з гендерних питань, командирів/ок, офіцерів/ ок усіх ланок управління, керівників/ниць та посадових осіб уповноважених підрозділів з гендерних питань Міністерства оборони України та Збройних Сил України в рамках процесу формування гендерної компетентності. ОБСЄ. 2020. 236с.

37. Сенченкова Т. Гендер: нова ідеологія чи проблемне поле соціологічної теорії // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1999. – №2.

38. Скорик М. Гендерна стратифікація в українській перспективі // Філософськоантропологічні студії' 2001. Спецвипуск. – К.: Стилос, 2001. – С.96-108.

39. Суковата В. Стереотипи підприємництва у масовій свідомості: гендерний аналіз // Соціологія: теорія. Методи, маркетинг. – 2001. - №2. – С.131-143

40. Таран Л. (2007). Жіноча роль Жінка-автор у сучасній українській прозі : Емансипаційний дискурс. – Київ : Основи.

41. Уварова О. Права жінок і гендерна рівність в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/pravazhinok-i-henderna-rivnist-v-ukrajini-o-uvarova/>

42. Фулей Т. І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя / Т. І. Фулей. – Київ : Ваіте, 2016

43. Чувашев О. А. Аналітико-правовий аналіз гендерної рівності у трудовому праві. Вісник Донецького національного університету. 2012. Вип. 2. С. 184–186. (Серія «Економіка і право»).

44. Blondin M. (2016) Women in the armed forces: promoting equality, putting an end to gender-based violence. Council of Europe: Parliamentary Assembly, 18 pp.

45. Equal treatment for men and women - Limitation of access by women to military posts in the Bundeswehr. Case C-285/98. Звіти Європейського Суду. 2000.

46. Euromil survey - gender equality/ women in the armed forces (2023) European Organisation of Military Associations and Trade Unions. 20 pp.
47. Global Gender Gap Report (2023) World economic forum. 382 p.
48. Hayward L. Increasing the number of senior women in the Australian Army. *Security Challenges*, 2018. 14(2), P. 37–48
49. Moore B. *Military Women: Changes in Representation and Experiences: CHAP*. 2020 22 pp.
50. Nuciari M. Women in the Military. *Handbook of the Sociology of the Military*. 2006. P.279-297.
51. Robinson L., O'Hanlon M. *Women Warriors. The ongoing story of integrating and diversifying the American armed forces*. Bloomberg. 2020. P.2-5.
https://www.mil.gov.ua/content/gender/140524genderno_chutliva_mova.pdf