

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Острозька академія»
Навчально-науковий інститут міжнародних відносин та національної безпеки
Кафедра національної безпеки та політології

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня бакалавра на тему:
**«Гендерна рівність в українській армії під час російсько-української
війни»**

Виконала студентка IV курсу, групи
Пл-41,
спеціальності 052 Політологія
Лук'янчук Яна Ігорівна

Керівник – доктор політичних наук,
професор
Мацієвський Юрій Володимирович

Рецензент – кандидатка політичних наук, доцент
Малиновська Наталія Вікторівна

Острог, 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ	10
1.1 Гендерна рівність та суміжні поняття	10
1.2 Гендерна нерівність й дискримінація: сутність та ознаки	19
1.3 Гендерна політика в арміях країн НАТО й Ізраїлю.....	27
РОЗДІЛ II. СТАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В СИЛАХ ОБОРОНИ УКРАЇНИ	37
2.1 Гендерна рівність в українському війську до та після початку повномасштабної війни.....	37
2.2 Прояви нерівності й дискримінації щодо жінок під час служби в Збройних Силах України	45
2.3 Причини існування гендерних бар'єрів та їх вплив на боєздатність українського війська	53
ВИСНОВКИ	62
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	66
ДОДАТКИ	74

ВСТУП

Постановка проблеми дослідження. Анексія Криму, окупація східних областей й повномасштабна війна росії проти нашої держави — це події, які суттєво змінили Збройні Сили України. Тут мова не лише про щорічні реформи, створення нових родів військ, а й про гендерну ситуацію. Адже на рівні з чоловіками до лав ЗСУ вступили тисячі жінок, а саме у 2014 – 16,5 тисяч, у 2023 – 43,4 тисячі, а у 2024 році – 62 тисячі¹ і ця тенденція продовжується.

Попри те, що чисельність жінок на службі у ЗСУ постійно збільшується, реформи, що мали покращити гендерну ситуацію у війську розпочались з 2016 року, коли спеціальним наказом Міноборони України було збільшено кількість посад для військовослужбовиць². У 2018 році ВРУ прийняла закон, яким офіційно було закріплено рівність чоловіків та жінок під час служби у військових формуваннях різного типу³. Завдяки цим змінам для жінок відкрилась можливість нести військову службу на бойових посадах, а саме бути снайперками, артилеристками, гранатометницями та інші. Адже раніше військовослужбовиці могли займати небойові посади пов'язані з медициною, зв'язком, поліграфією тощо⁴.

Варто зазначити, що наразі у суспільстві спостерігається позитивне ставлення до жінок у ЗСУ. Наприклад, у 2018 році думку про важливість рівноправності обох статей в армії підтримувало 53% опитаних, а у 2023 році – 80%⁵. Водночас в українському війську й досі трапляються випадки

¹Барсукова О. У Міноборони розповіли, скільки жінок служать у ЗСУ станом на 2024 рік. *Українська правда*. 08.03.2024. URL: <https://cutt.ly/Ae3BVrkP>. (дата звернення: 03.01.2025).

²Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства Оборони України. від 27 травня 2014 року № 337. URL: <https://cutt.ly/2e3B43u8>. (дата звернення: 03.01.2025).

³Про 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: Закон України від 06.09.2018 року № 2523-VIII. URL: <https://surl.li/xncrez>. (дата звернення: 03.01.2025).

⁴Про затвердження переліку спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну підготовку, можуть бути взяті на військовий облік: постанова Кабінету Міністрів України від 14.10.1994 року № 711. URL: <https://cutt.ly/Ke8eJXFU>. (дата звернення: 03.01.2025).

⁵У ЗСУ спостерігається позитивна динаміка впровадження гендерної рівності. *АрміяInform*. 15.03.2023. URL: <https://surl.li/hwtznz>. (дата звернення 03.01.2025).

гендерної дискримінації стосовно жінок. За результатами комплексного дослідження Соціологічної групи «Рейтинг»⁶, на питання про те, чи зазнають жінки-військовослужбовиці дискримінації під час служби у збройних силах – 18% опитаних відповіли, що «скоріше так», а 6% - вказали, що «однозначно так».

Тому у роботі досліджуються питання про те, які причини гендерної нерівності та дискримінації в ЗСУ, як вони проявляються та які перспективи зростання рівності в українських збройних силах під час та після російсько-української війни.

Огляд літератури. Проблема гендерної рівності є однією з найбільш важливих у сучасному світі. Попри те, що правозахисні ініціативи приділяють значну увагу досягненню гендерної рівності, вона все ще залишається далекою від реалізації в багатьох країнах. Особливо це стосується таких сфер, як політика, оборона, економіка, освіта та охорона здоров'я. Тому як зарубіжні, так і українські науковці активно досліджують цю проблему, пропонуючи різноманітні трактування ключових понять та аналізуючи їх прояви.

Аналіз літератури показує консенсус у розумінні «гендеру» як соціальної статі, що виходить за межі біологічних відмінностей. Так, українські науковці Н.В. Камінська, С.С. Чернявський, О.С. Перунова⁷ та американська психологиня Ш. Берн⁸ наголошують на тому, що гендером є певний набір соціальних ролей й поведінки, які суспільство розділяє та співвідносить з особами чоловічої й жіночої статі. Цю думку підтримують дослідниці Е.Р. Степанова⁹ й Р. Ліончук¹⁰, які підкреслюють, що суспільство

⁶Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 03.01.2025).

⁷Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності: Лекція № 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2020. 20 с. URL: <https://cutt.ly/se77ntmE>. (дата звернення: 07.01.2025).

⁸Burn S.M. The social psychology of gender. New York: McGraw-Hill.1996. 233 p. URL: <https://archive.org>. (дата звернення: 07.01.2025).

⁹Степанова Е.Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* 30-31 берез. 2017 р. С. 269-271. URL: <https://cutt.ly/be77U1s7>. (дата звернення: 07.01.2025).

використовуючи гендер, поділяє людей на «чоловіків» та «жінок» та нав'язує їм певні норми поведінки. Водночас українська правознавиця Т. Мельник¹¹ вказує, що гендер варто розуміти як соціально-рольове й культурне пояснення відмінностей чоловіків й жінок з врахуванням їх біологічних особливостей. Таким чином, така значна кількість визначень і доповнень до характеристики поняття «гендеру» вказує на його складність та багатогранність, що виходить за рамки виключно біологічних особливостей й акцентує на соціокультурних відмінностях.

Поняття «гендерна рівність» також має різноманітну варіацію визначень, що вказує на його багатоаспектний та комплексний характер. Так, український науковець І.Й. Магновський¹² пропонує плюралістичне розуміння рівності на основі гендеру, що наголошує на однакових правах і можливостях; на рівних умовах для втілення прав і свобод та на рівноправному доступі до благ і цінностей обох статей у суспільстві. Цей підхід підтримують кандидат юридичних наук О.С. Саєнко¹³ й доктор психологічних наук В.І. Барко¹⁴, які також наголошують на рівноцінних обов'язках, правах та можливостях чоловіків і жінок.

Розширене трактування пропонує у своїй роботі американська дослідниця Л. Роллері¹⁵, яка зазначає, що гендерна рівність — це також про рівний доступ до ресурсів та їхнього використання, рівну участь у стосунках, домогосподарстві, громаді й політиці та безпеку й свободу від насильства. Це визначення наголошує на тому, що гендерна рівність важлива у всіх аспектах

¹⁰Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 66-73. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>. (дата звернення: 07.01.2025).

¹¹Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. 280 с. URL: <https://cutt.ly/2e5aBCol>. (дата звернення: 07.01.2025).

¹²Магновський І.Й. Інтерпретація гендерної рівності в національній юридичній думці: теоретико-правовий аспект. *Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації*. Київський національний університет технологій та дизайну. 2022. С. 50-56. URL: <https://cutt.ly/Xe5YFsnс>. (дата звернення: 07.01.2025).

¹³Саєнко О.С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду. Дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук. Київ: НАУ. 2020. 251 с. URL: <https://cutt.ly/9e5YK1EW>. (дата звернення: 07.01.2025).

¹⁴Барко В.І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Випуск № 4. С. 152-155. URL: <https://cutt.ly/ke5YXYaL>. (дата звернення: 08.01.2025).

¹⁵Rolleri L. Understanding gender and gender equality. *Research fACTs and Findings*. NY: ACT for Youth Center of Excellence. 2013. 7 p. URL: <https://cutt.ly/ge5s0w16>. (дата звернення: 08.01.2025).

життєдіяльності суспільства. Українські науковиці Н.М. Саветчук й В.П. Питльована¹⁶ охарактеризовують гендерну рівність, як ситуацію коли певні гендерні відмінності не є перешкодою для повноцінної участі обох статей у всіх сферах життя.

Не менш багатогранним та спірним питанням є визначення понять «гендерна нерівність» та «гендерна дискримінація». Адже ці терміни є взаємопов'язані й тому одні дослідники наголошують на їх синонімічності, у той час, як інші намагаються їх розмежовувати.

У Посібнику ОБСЄ та Міноборони України¹⁷ гендерна нерівність визначена як диференціація населення, яка зумовлює різний доступ до прав й можливостей чоловіків та жінок, цю ж думку підтримує курсантка Пенітенціарної академії України І. Борко¹⁸. А у своїй роботі докторка філософії Н.В. Романова¹⁹ розмежовує гендерну нерівність та гендерну дискримінацію, вказуючи, що гендерна нерівність – це відсутність рівного доступу й можливостей, а гендерна дискримінація – це упередження засновані на стереотипах, що існують у суспільстві. Журналістка Т. Войтюк²⁰ доповнює це описуючи різні форми дискримінації, включаючи пряму, непряму, пособництво та підбурювання, що покращує уявлення про прояви цієї проблеми.

Питання гендерної рівності в арміях різних країн також є предметом активного дослідження, що допомагає порівнювати різні практики та методи її досягнення. Крім цього, аналіз досвіду інших країн дозволяє Україні не

¹⁶Саветчук Н.М., Питльована В.П. Поняття та зміст гендерної рівності: правовий аспект. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства*. Івано-Франківськ. 2023. Випуск № 63. С. 4.63-4.74. URL: <https://cutt.ly/he5sNZq1>. (дата звернення: 08.01.2025).

¹⁷Путівник гендерної інтеграції у збройних Силах України. Організація з безпеки та співробітництва в Європі. 2020. 236 с. URL: <https://cutt.ly/0e56Wpve>. (дата звернення: 09.01.2025).

¹⁸Борко І. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти. Довідник для курсанток/ів та студенток/ів. ГО «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»». 2024. 14 с. URL: <https://cutt.ly/fe5IUBCP>. (дата звернення: 09.01.2025).

¹⁹Романова Н.В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії. Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України. Київ. 2024. 235 с. URL: <https://cutt.ly/Me5IQJXf>. (дата звернення: 09.01.2025).

²⁰Войтюк Т. Що таке гендерна дискримінація і куди на неї скаржитися. Розповідає Мін'юст. *Суспільне Новини*. 11.03.2021. URL: <https://cutt.ly/he5Ibd43>. (дата звернення: 09.01.2025).

лише вивчати успішні стратегії інтеграції жінок у збройні сили, але й враховувати помилки та виклики, з якими стикалися інші держави.

У статті нідерландських дослідниць В. Ньюбі та К. Себаг²¹ детально проаналізовано процес розвитку гендерної рівності у національних збройних силах. А у статтях українських науковців С.М. Салкуцян й Л.В. Кримець²², Ю. Аніщенко й В. Мараєвої²³ та П. Пахомової²⁴ детально проаналізовано гендерну політику НАТО, процес надання жінкам доступу до різних бойових посад та гендерний склад військ Альянсу на сьогодні.

У роботі ізраїльського дослідника І.Ш. Гітлмана²⁵ продемонстровано значні досягнення Ізраїлю у цій сфері, а саме: від створення Жіночого корпусу у 1948 році до залучення жінок на бойові посади на ракетних кораблях «Ясур-6» у 2018 році.

Для комплексного дослідження гендерної рівності в українському війську станом на зараз, важливим є аналіз змін, що відбулися до та після початку повномасштабного вторгнення. Дослідження кореспондентки АрміяInform Л. Кліщук²⁶, соціологині Т. Марценюк²⁷ та лідерки руху Чесно В. Думанської²⁸ наголошують на позитивних змінах у силах оборони України, а саме: зростання кількості жінок у війську; надання їм дозволу займати бойові посади; збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах; створення жіночої військової форми та ін.

²¹Newby V.F, Sebag C. Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping. *European Journal of International Security*. 2021. Volume 6, Issue 2. P. 148-170. URL: <https://cutt.ly/Ge6toWjh>. (дата звернення: 10.01.2025).

²²Салкуцян С.М., Кримець Л.В. Гендерна політика НАТО: історичний аспект і досвід інтеграції. *Наука і оборона*. 2019. Випуск № 3. С. 21-24. URL: <https://cutt.ly/5e6tsCZD>. (дата звернення: 10.01.2025).

²³Аніщенко Ю., Мараєва В. Політика НАТО щодо інтеграції гендерної рівності. *Молодий вчений*. Випуск № 11 (99). 2021. С. 42-46. URL: <https://surl.li/piaday>. (дата звернення: 10.01.2025).

²⁴Пахомова П. Гарантії НАТО для жінок-військовослужбовиць. *Jurfem*. 19.07.2023. URL: <https://surl.li/suyilk>. (дата звернення: 10.01.2025).

²⁵Gittleman S. Women's Service in the Israel Defense Forces. *Shalvi/Hyman Encyclopedia of Jewish Women*. Jewish Women's Archive. 23.06.2021. URL: <https://surl.li/guxflu>. (дата звернення: 11.01.2025).

²⁶Кліщук Л. Чи є гендерна рівність у війську: про кількість жінок в армії, однострій по фігурі та стандарти НАТО. *АрміяInform*. 05.12.2024. URL: <https://cutt.ly/0e567qx3>. (дата звернення: 11.01.2025).

²⁷Марценюк Т.О. Забезпечення гендерної рівності у Збройних силах України. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 1. С. 44-54. URL: <https://cutt.ly/Te566Wlc>. (дата звернення: 11.01.2025).

²⁸Думанська В. Гендерна рівність за час війни: здобутки та необхідні зміни. *Чесно*. 20.02.2024. URL: <https://cutt.ly/9e6qOorT>. (дата звернення: 11.01.2025).

Проте, попри позитивні зміни, жінки-військовослужбовиці в Україні все ще стикаються з низкою проблем. Дослідження Соціологічної групи «Рейтинг»²⁹, ООН Жінки в Україні^{30,31}, ГО «Інформаційно-консультативний жіночий центр»³² та Науково-дослідного центру гуманітарних проблем ЗСУ³³ висвітлюють такі виклики, як відсутність повного забезпечення амуніцією, призначення на небойові посади, сексуальні домагання, стереотипне мислення, упереджене ставлення та відмова у підвищенні по службі. Ці дані, підкріплені матеріалами власного опитування Я.І. Лук'янчук³⁴, підкреслюють необхідність подальших системних змін для забезпечення повної гендерної рівності в ЗСУ.

Мета роботи — дослідити перспективи еволюції ЗСУ крізь призму гендерної рівності.

Предметом дослідження є умови виникнення та прояви гендерної нерівності в українському війську в умовах війни.

Щоб здійснити дослідження моєї теми необхідно виконати такі **завдання**:

1. Визначити стан гендерної рівності у ЗСУ до та після початку російсько-української війни.
2. Дослідити прояви гендерної нерівності й дискримінації стосовно жінок-військовослужбовиць в українському війську.
3. З'ясувати причини виникнення нерівності в ЗСУ на даний час.

²⁹Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 11.01.2025).

³⁰Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних. ООН Жінки та CARE International. 29.03.2023. 36 с. URL: <https://cutt.ly/Le6q0CRL>. (дата звернення: 11.01.2025).

³¹Розуміння маскуліності та гендерної рівності в секторі безпеки України. Міжнародна методологія дослідження «Чоловіки та гендерна рівність». Спеціальне видання: Сектор безпеки України. ООН Жінки та неурядова організація «Promundo-US». 2021. 86 с. URL: <https://cutt.ly/Se6q76jP>. (дата звернення: 11.01.2025).

³²Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Громадська організація «Інформаційно-консультативний жіночий центр». 08.08.2023. 28 с. URL: <https://cutt.ly/ke6wwFbU>. (дата звернення: 12.01.2025).

³³Шевчук О.В., Михайлов В.С., Деточка О.Д. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави: аналіт. звіт за результ. соціол. дослідж. Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. Київ. 2020. 61 с. URL: <https://cutt.ly/oe6wtaMv>. (дата звернення: 12.01.2025).

³⁴Лук'янчук Я.І. Результати опитування: «Захисниці: проблеми гендерної рівності на військовій службі». Невидимий батальйон. 07.08.2024. URL: <https://surl.li/ocenel>. (дата звернення: 12.01.2025).

4. Виокремити переваги й недоліки розвитку гендерної рівності у війську під час російсько-української війни.

Дані та методи. У роботі буде використано два типи даних: перші — якісні, отримані під час інтерв'ювання жінок-військовослужбовиць різних спеціальностей, посад та родів військ у 2024 році проведеного з метою ідентифікації проблем, з якими вони зіштовхуються під час проходження військової служби у ЗСУ; другі – кількісні, отримані під час анкетування п'ятнадцятих жінок-військовослужбовиць у лютому-березні 2025 року на тему: «Гендерна рівність в українській армії». Крім цього, у роботі використано дані інших соціологічних досліджень, зокрема Соціологічної групи «Рейтинг», які є дотичними до досліджуваного питання.

Для того, щоб проаналізувати отримані дані у роботі буде використано декілька методів та підходів. Щоб сформувані загальне розуміння понять гендер, рівність на основі гендеру й гендерна нерівність та дискримінація, застосовано такі методи, як історичний та порівняльний аналізи. Окрім цього для виявлення проявів гендерної дискримінації серед військовослужбовців, умов та причин її виникнення в ЗСУ використано порівняння (для різних досліджень), табличний та графічний методи. Візуалізації, що представлені у роботі розроблені в програмі «R».

Робота має наступну структуру: вступ, теоретичний й практичний розділи, загальний висновок та список використаних джерел. Перший розділ, складається з трьох параграфів, де описано визначення понять гендер, гендерна рівність й гендерна дискримінація, а також окреслено досвід забезпечення гендерної рівності в арміях країн НАТО й Ізраїлю. Другий – теж з трьох, де здійснено аналіз стану гендерної рівності до та після початку війни в Україні, окреслено основні види гендерної дискримінації стосовно жінок в українському війську та проаналізовано причини виникнення нерівності в ЗСУ.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1.1 Гендерна рівність та суміжні поняття

У сучасному світі рівність є одним із фундаментальних принципів прав людини та основним фактором сталого демократичного розвитку країн та всієї світової спільноти. Паралельно з цим, процеси, що пов'язані з глобалізацією відіграють значну роль у розширенні можливостей як жінок, так і чоловіків, впливаючи на зменшення рівня професійної дискримінації, гендерного поділу праці та гендерно зумовленого насильства. Ці зміни своєю чергою впливають на всі сфери суспільного життя, зокрема й на збройні сили, що набуває особливого значення в контексті суспільно-політичної ситуації в Україні.

Переосмислення традиційних уявлень про роль чоловіка та жінки, а також усвідомлення здатності жінок успішно виконувати завдання, які раніше вважалися виключно «чоловічими», є важливим чинником модернізації української армії та розширення можливостей жінок у сфері безпеки й оборони. Тому, у цьому контексті рівність не лише бажана, а й необхідна.

Аналіз гендерної рівності не можливий без вивчення таких понять, як «стать» та «гендер», оскільки фактично перші гендерні дослідження почались зі спроб науковців схарактеризувати та розрізнити ці терміни.

Так, у 70-ті роки ХХ ст. у світі, зокрема в США, Канаді, Великобританії, Нідерландах тощо, починають набирати популярності дослідження культурної антропології та соціології, що вивчають поняття «гендер», розрізняючи його від поняття «стать», а на початку 80-х років цього ж століття, гендерні питання з'являються в дослідженнях науковців східноєвропейських держав. Варто зазначити, що науковці не мають однієї думки про те, хто вперше використав поняття «гендер», тому існує декілька варіантів, а саме:

- **Перший варіант:** виникнення поняття «гендер» пов'язують з періодом активізації феміністичних рухів на Заході у 60-70 рр. XX століття, вважаючи, що у соціальну науку цей термін ввела американська стрільчиня, каскадерка та феміністка Енні Оукл³⁵.
- **Другий варіант:** цей термін у Британському журналі із медичної сексології вжив сексолог Джон Мані у 1955 році³⁶.
- **Третій варіант:** у 1968 році психоаналітик Роберт Столлер опублікував статтю «Sex and Gender: on the Development of Masculinity and Femininity», де вжив слово «гендер»³⁷.

На мою думку, така кількість варіантів виникнення цього терміну вказує на те, що у період 60-80 рр. XX століття відбулось значне зростання інтересу до гендерних досліджень й паралельне вивчення та висвітлення категорій, що пов'язані з ними. Проте, попри це, варто зазначити, що не вживання терміну «гендер» призвело до інтересу щодо гендерних проблем і зміни статусу жінок у суспільстві, а систематична боротьба за їх права. Таким чином, саме поширення фемінізму, теорії, що критикує усталений суспільний устрій, бореться за подолання гендерної дискримінації та несправедливості й виступає за рівні права і можливості жінок та чоловіків, вплинула на ці зміни. Загалом виділяють три етапи фемінізму, а саме:

- **Перший:** розпочався у 1830-ті рр., коли жінки почали боротись за отримання права голосу. Окрім цього, під час першої хвилі фемінізму увага також акцентувалась на праві на власність, праві на вищу освіту та професійну зайнятість.
- **Другий:** період 50-80-х рр. XX століття. На цьому етапі жінки намагаються боротись зі значно більшим переліком проблем, а саме: можливість працювати, мати гідну оплату праці й соціальну

³⁵Цит. за: Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 69. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>. (дата звернення: 18.02.2025).

³⁶Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. С. 8. URL: <https://surl.li/vhnlhr>. (дата звернення: 18.02.2025).

³⁷Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. С. 8. URL: <https://surl.li/vhnlhr>. (дата звернення: 18.02.2025).

підтримку від держави. Окрім цього, ведеться боротьба із традиціями, які шкодять жіночому здоров'ю та призводять до смерті.

- **Третій:** це 1990-ті рр., де популярності набирають постмодернізм та постструктуралізм. Активізм вже не відіграє значної ролі у боротьбі за права, а замінюється менш жорсткими методами, а саме намаганням змінити усталені гендерні ролі на рівні ідентичностей та посиленням критики нормативності³⁸.

Проте попри це, не можна сказати, що наразі процес боротьби за жіночі права завершений, адже й досі існують країни, де права і можливості жінок є значно обмеженими, а знання гендерної проблематики й пов'язаних з ними понять недостатні. Адже й досі трапляються випадки ототожнення термінів «стать» й «гендер», попри те, що це відмінні поняття, які мають характерні особливості. До прикладу, на рисунку 1.1.1 зображені результати опитування проведеного КМІС³⁹, які показують, що українське суспільство спрощено розуміє поняття «гендер» синонімізуючи його з біологічними відмінностями жінок й чоловік.

Будь ласка, вкажіть одне слово, яке Ви асоціюєте з гендером (q6.b)



KMIS Ukraine | February–March 2024 | Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men in Ukrainian Society

Рис. 1.1.1 Асоціації українців пов'язані з поняттям «гендер». Джерело: Київський міжнародний інститут соціології, 2024.

³⁸Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. С. 16-19. URL: <https://surl.li/vhnlhr>. (дата звернення: 19.02.2025).

³⁹Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві. Загальнонаціональне телефонне опитування. Київський міжнародний інститут соціології. Лютий – березень 2024. С. 4. URL: <https://surl.li/oytryw>. (дата звернення: 20.02.2025).

Окрім цього, деякі асоціації зі словом «гендер» свідчать про упереджене та негативне ставлення українців до нього. Попри це, варто зазначити, що певна частка опитаних називала позитивні асоціації, а саме: «рівність» й «вибір».

Таким чином, бачимо, що досліджуючи гендерні питання необхідно звертати увагу на розрізненні понять «стать» й «гендер». Зокрема, першою розділити стать й гендер у 1935 році спробувала американська антропологиня М. Мід, яка розглядала стать як характеристику, що дана людині від природи, а гендер – як соціокультурну характеристику⁴⁰. Окрім цього, на необхідності протиставлення й розрізнення цих понять наголошувала й американська психологиня й феміністка Р. Ангер⁴¹. У її розумінні стать варто використовувати лише для позначення біологічних характеристик людини, водночас гендер необхідно вживати для опису певних норм, соціальних ролей, психологічних рис, культурних характеристик, які в суспільстві притаманні особам чоловічої і жіночої статі. Українська правозахисниця Т. Мельник⁴² вважає, що стать — це біологічна категорія, яка визначає певні фізіологічні й анатомічні особливості індивідів, а гендер – система цінностей, норм, характеристик поведінки та соціальних ролей індивідів, які розроблені й підтримувані суспільством, та набуті особами під час їх соціалізації.

Тобто, поняття «стать» пов'язують з біологічними ознаками людини, які притаманні їй від народження. А гендер, навпаки, є соціальним конструктом, який формується під впливом соціуму та його установок. До прикладу, для суспільства жінка, яка є водієм метрополітену, чоловік який пішов у декретну відпустку або ж жінка з коротким волоссям або чоловік з довгим волоссям – це не щось нове, проте не зовсім прийнятне. Адже досі

⁴⁰Цит. за: Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 70. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>. (дата звернення: 21.02.2025).

⁴¹Цит. за: Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 67. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>. (дата звернення: 21.02.2025).

⁴²Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. С. 215. URL: <https://cutt.ly/2e5aBCol>. (дата звернення: 23.02.2025).

суспільство реагує на це з нерозумінням й певним обуренням, тому що протягом тривалого періоду жінкам й чоловікам були притаманні конкретні соціальні ознаки та певні очікування.

Таким чином, у таблиці 1.1.1 наведено основні характеристики цих термінів:

Таблиця 1.1.1

Ключові відмінності статі та гендеру:

	Стать	Гендер
Поняття	Біологічне	Соціокультурне
За чим відбувається порівняння	Будова статевих органів, пропорції тіла, співвідношення хромосом й гормонів тощо	За усталеними в суспільстві ролями: жінка – жіночність (довге волосся, струнка фігура, вміння готувати і т.д.), чоловік – мужність (коротке волосся, виконання завдань, що потребують значної сили і т.д.)
Зміна	Не змінюється протягом життя (якщо не було хірургічного втручання)	Може змінюватись

Джерело: Лекція авторів Камінської Н.В., Чернявського С.С., Перунової О.С.⁴³, 2020.

Отож, зазвичай поняття «гендер» пов'язують з суспільством, його установками й очікуваннями. Якщо звернутись до міжнародного законодавства, то у Стамбульській конвенції⁴⁴, гендер схарактеризований як соціальні ролі, поведінка осіб і їх діяльність, які суспільство закріплює за жінками та чоловіками. В українському законодавстві визначення гендеру офіційно не закріплене у будь-яких державних документах, попри те, що це

⁴³Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності: Лекція № 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2020. С. 6. URL: <https://cutt.ly/se77ntmE>. (дата звернення: 24.02.2025).

⁴⁴Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи. Стаття 3. 11.05.2011. URL: <https://rm.coe.int/1680462546>. (дата звернення: 28.02.2025).

поняття широко використовується як у громадянському секторі, так і в науковій площині. Проте, попри це, українські науковці приділяють значну увагу дослідженню гендерних питань, зокрема й визначенню пов'язаних з ними категорій. Таким чином, поняття «гендер» має безліч дефініцій, а саме:

1. Це соціально-рольова інтерпретація характеристик особистості й моделей поведінки обох статей.⁴⁵
2. Це соціалізація індивідів, які народились як біологічні носії різних статей.⁴⁶
3. Це самостійна, не зумовлена біологічною статтю, конструйована культурою та суспільством характеристика людини, яку вона здобуває в процесі взаємодії з іншими людьми.⁴⁷
4. Це усталені образи ролей та поведінки чоловіків та жінок у суспільстві. Ці образи, визначають фемінність і маскуліність статей⁴⁸.
5. Це різниця в ролях, поведінці, психологічних характеристиках між особами обох статей, які створюються й підтримуються суспільством⁴⁹.
6. Це соціальні відносини між жінками та чоловіками під час взаємодії у суспільних інститутах.⁵⁰

Підсумовуючи вище зазначені визначення поняття «гендеру» можна вважати, що він є соціальною статтю індивіда, яка використовується при взаємодії з іншими людьми й соціальними інститутами у процесі формування гендерної ідентичності.

⁴⁵Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. С. 45. URL: <https://cutt.ly/2e5aBCol>. (дата звернення: 28.02.2025).

⁴⁶Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. С. 44. URL: <https://cutt.ly/2e5aBCol>. (дата звернення: 28.02.2025).

⁴⁷Степанова Е.Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* 30-31 берез. 2017 р. С. 270. URL: <https://cutt.ly/be77U1s7>. (дата звернення: 28.02.2025).

⁴⁸Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи. Рівне: видавець О. Зень. 2015. С. 18. URL: <https://surl.li/foxedk>. (дата звернення: 28.02.2025).

⁴⁹Шевченко Л.О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник. Київ. 2015. С. 115. URL: <https://surl.li/tluasj>. (дата звернення: 02.03.2025).

⁵⁰Цит. за: Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 72. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>. (дата звернення: 02.03.2025).

Варто зазначити, що гендер – не є описовою ознакою, яка визначає стандартну поведінку обох статей. Адже «гендер» використовують не лише щоб окреслити соціальні ролі обох статей, а й для критики «єдино правильних» сценаріїв їх поведінки у суспільстві. Тому що, зазвичай, у гендерних дослідженнях приділяють увагу гендерній поляризації, тобто на акцентуванні відмінностей статей. Також ці дослідження критикують андроцентризм, культурну традицію, що використовує чоловічий тип як універсальний й патріархат як звичну норму для суспільства. Таким чином, коли використовується термін «гендер», то насамперед мова йде не лише про певні відмінності чоловіків й жінок, а й про нерівність між ними. Окрім цього, також йдеться про ієрархію, стратифікацію і владу, які є основою гендерних відносин⁵¹.

Таким чином, щоб змінити стандартну систему побудови гендерних відносин увагу почали зосереджувати на важливості забезпечення розвитку рівності у соціальних інституціях.

Законодавство України⁵² трактує гендерну рівність як однаковий правовий статус обох статей й однакові можливості, що дозволяє як чоловікам, так і жінкам брати участь у життєдіяльності суспільства. У стратегії на 2018-2023 рр. розробленої Радою Європи⁵³ цей термін схарактеризовано як такий, що передбачає рівність прав жінок й чоловіків, а також їх однакову важливість, рівні можливості й обов'язки та участь у сферах життєдіяльності. Окрім цього, зазначено, що це також однаковий доступ до ресурсів як чоловіків, так і жінок та рівний розподіл цих ресурсів між ними.

За визначенням наведеним у Словнику термінів і понять розробленим UNICEF гендерна рівність охарактеризована як ідентична оцінка

⁵¹Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. С. 19. URL: <https://surl.li/vhnlhr>. (дата звернення: 02.03.2025).

⁵²Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://surl.li/ymqpdz>. (дата звернення: 03.03.2025).

⁵³Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. 2018. С. 5. URL: <https://surl.li/zxrfoh>. (дата звернення: 04.03.2025).

суспільством схожостей й відмінностей статей, а також ролей, які вони відіграють в цьому суспільстві⁵⁴.

Окрім цього, багато іноземних та українських дослідників виявляють інтерес до вивчення рівності. Таким чином, І.Й. Магновський⁵⁵ пропонує розуміти гендерну рівність плюралістично, тобто як однакові права і можливості у суспільстві для обох статей; як рівні умови для втілення прав і свобод та як рівноправний доступ до благ і цінностей чоловіків та жінок. О.С. Саєнко трактує цей термін як рівноцінні обов'язки, права та можливості чоловіків і жінок⁵⁶, а В.І. Барко⁵⁷ зазначає, що це також процес справедливого ставлення до жінок та чоловіків у суспільстві. Гендерну рівність як рівні можливості використання ресурсів; як рівну участь у стосунках, домогосподарстві, громаді та на політичній арені; як рівну участь у житті суспільства та політичній діяльності, а також як безпеку або свободу від насильства характеризує у своїй роботі Л. Роллері⁵⁸, а Н.М. Саветчук й В.П. Питльована⁵⁹ підкреслюють, що гендерну рівність варто розуміти в контексті рівності обох статей, які мають певні гендерні відмінності, проте ці відмінності не повинні бути перешкодою для їх участі у всіх сферах життя. Таким чином, підсумовуючи наведені визначення можна зазначити, що гендерна рівність – це однакові права й можливості обох статей для життя, реалізації себе та здійснення будь-якої діяльності в усіх сферах життєдіяльності суспільства незалежно від їх біологічних особливостей.

⁵⁴Gender equality: Glossary of Terms and Concepts. UNICEF. 2017. P. 3. URL: <https://surl.li/vlnazp>. (дата звернення: 06.03.2025).

⁵⁵Магновський І.Й. Інтерпретація гендерної рівності в національній юридичній думці: теоретико-правовий аспект. *Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації*. Київський національний університет технологій та дизайну. 2022. С. 50-56. URL: <https://cutt.ly/Xe5YFsnc>. (дата звернення: 06.03.2025).

⁵⁶Саєнко О.С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду. Дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук. Київ: НАУ. 2020. С. 63. URL: <https://cutt.ly/9e5YK1EW>. (дата звернення: 06.03.2025).

⁵⁷Барко В.І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Випуск № 4. С. 153. URL: <https://cutt.ly/ke5YXYaL>. (дата звернення: 06.03.2025).

⁵⁸Rolleri L. Understanding gender and gender equality. *Research fACTs and Findings*. NY: ACT for Youth Center of Excellence. 2013. P. 2. URL: <https://cutt.ly/ge5s0w16>. (дата звернення: 06.03.2025).

⁵⁹Саветчук Н.М., Питльована В.П. Поняття та зміст гендерної рівності: правовий аспект. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства*. Івано-Франківськ. 2023. Випуск № 63. С. 4.63-4.74. URL: <https://cutt.ly/he5sNZq1>. (дата звернення: 06.02.2025).

Варто зазначити, що попри значну актуальність гендерних досліджень, українське суспільство не надто розуміє значення поняття «гендерна рівність». Про це свідчать результати дослідження проведеного у лютому — березні 2024 року КМІСом для Національного демократичного інституту⁶⁰. Таким чином, на рисунку 1.1.2 можна побачити, що найчастіше українці асоціюють рівність з «сім'єю», «коханням», «міццю», а також називають синонімічні слова, до прикладу, «рівноправ'я». Це вказує на те, що значна частка громадян не заглиблюється у специфіку поняття й розуміє його надто спрощено.

Будь ласка, вкажіть одне слово, яке Ви асоціюєте з рівністю між чоловіками та жінками (q6.a)



NDI UKRAINE | February–March 2024 | Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men in Ukrainian Society

3

Рис. 1.1.2 Приклади асоціацій українців, які пов'язані з рівністю між особами обох статей. Джерело: Київський міжнародний інститут соціології, 2024.

Тому, для повного розуміння гендерної рівності, важливо, чітко окреслити її сутнісні ознаки. До них можна віднести:

1. **Рівність прав:** незалежно від того, яку стать має особа, вона повинна бути наділена такими ж правами, як і представники іншої статі у всіх сферах життя суспільства.

⁶⁰Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві. Загальнонаціональне телефонне опитування. Київський міжнародний інститут соціології. Лютий – березень 2024. С. 3. URL: <https://surl.li/outryw>. (дата звернення: 07.03.2025).

2. **Рівні можливості:** як жінки, так і чоловіки у реальному житті повинні мати однакові умови для своєї реалізації.
3. **Рівні умови для користування цими правами й можливостями.**
4. **Гендерна симетрія:** втілення принципу рівних прав і можливостей на практиці⁶¹.

Таким чином, гендерна рівність загалом наголошує на забезпеченні рівності між чоловіками та жінкам, що є показником демократичності суспільства.

Отже, при вивченні гендерних питань першочергово важливо розрізняти поняття «стать» і «гендер». Адже стать визначається за біологічними відмінностями між індивідами, а гендер – за соціально сконструйованими образами й моделями поведінки, які суспільство нав'язує окремо як чоловікам, так і жінкам. Говорячи про гендер, важливо розуміти, що зазвичай його використовують для акцентування на відмінностях між чоловіками та жінками й наділення статей певними гендерними ролями. Ці ролі, часто закріплені стереотипами, можуть обмежувати можливості та вибір людей, створюючи нерівність. Тому в цьому контексті важливо підтримувати й розвивати гендерну рівність. Адже вона забезпечує однакові права й можливості для обох статей, реалізацію себе та здійснення будь-якої діяльності в усіх сферах життя суспільства, незалежно від їхніх біологічних особливостей.

1.2 Гендерна нерівність й дискримінація: сутність та ознаки

У сучасному суспільстві спостерігається значна увага до питань впровадження й розвитку рівності на основі гендеру, що знаходить своє відображення у численних міжнародних та національних нормативно-правових актах. Серед ключових міжнародних документів слід виокремити

⁶¹Саветчук Н.М., Питльована В.П. Поняття та зміст гендерної рівності: правовий аспект. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства*. Івано-Франківськ. 2023. Випуск № 63. С. 4.70. URL: <https://cutt.l>. (дата звернення: 07.03.2025).

Конвенцію ООН, яка заохочує до ліквідації дискримінації та всіх її форм стосовно жінок⁶² та Резолюцію 1325 РБ ООН⁶³. Вони підкреслюють імперативність розвитку й утвердження рівних прав та можливостей обох статей як у суспільстві, так і у відносинах одне з одним. З національних нормативно-правових документів важливе значення має Закон України № 2866-IV⁶⁴, який наголошує на важливості розвитку рівності прав й можливостей як чоловіків, так і жінок.

Попри наявність розгалуженої нормативно-правової бази, наукова спільнота, громадські організації та правозахисні ініціативи продовжують наголошувати на наявності різноманітних форм дискримінації та гендерної нерівності як у публічній сфері, так і в міжособистісних відносинах.

Так, за результатами Індексу глобального гендерного розриву 2024 року⁶⁵, що охопив 146 країн, світовий гендерний розрив сягає 68,5%, а прогнозований час для досягнення повної гендерної рівності оцінюється у 134 роки. Аналіз Індексу гендерної рівності (SDG)⁶⁶ за період 2019-2022 років виявив стагнацію або посилення гендерної нерівності майже у 40% досліджуваних країн. Наведені статистичні дані свідчать про те, що, попри значні зусилля, спрямовані на утвердження рівності на основі гендеру, у значної частки країн зберігаються суттєві гендерні бар'єри, що обмежують повноцінну реалізацію прав та можливостей індивідів, які мають різні соціально-культурні ролі у суспільстві.

У науковому дискурсі та нормативно-правових актах, присвячених питанням рівності, часто використовується поняття «дискримінація». Окремі дослідники, аналізуючи порушення принципів гендерної рівності, схильні до

⁶²The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations. 18.12.1979. URL: <https://surl.li/kshrwr>. (дата звернення: 07.03.2025).

⁶³Security Council resolution 1325 on women, peace and security. United Nations. 2000. URL: <https://surl.li/msooma>. (дата звернення: 07.03.2025).

⁶⁴Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://surl.li/yaeqsw>. (дата звернення: 08.03.2025).

⁶⁵Global Gender Gap 2024. World Economic Forum. June 2024. P. 5 – 8. URL: <https://salo.li/04e072D>. (дата звернення: 08.03.2025).

⁶⁶A gender equal future in crisis? Findings from the 2024 SDG Gender Index. Equal Measures 2030. P. 2. URL: <https://salo.li/9FD8e6A>. (дата звернення: 09.03.2025).

ототожнення термінів «дискримінація» та «гендерна нерівність», не розкриваючи їхньої сутності та специфічних характеристик. З огляду на це, першочерговим завданням при дослідженні гендерної рівності є чітке розмежування понять «дискримінація» і її видів та «гендерна нерівність», а також всебічний аналіз їхнього змістовного наповнення.

Слід зазначити, що на законодавчому рівні уніфіковане визначення терміну «гендерна нерівність» відсутнє. Водночас це поняття активно використовується та інтерпретується у наукових працях різних галузей знань та лексикографічних джерелах. Зокрема, у Словнику Європейського інституту гендерної рівності⁶⁷ «гендерна нерівність» визначається як правова та соціокультурна ситуація, в якій стать та гендер є детермінантами різних можливостей для жінок і чоловіків, що проявляється у нерівному доступі до прав та відтворенні стереотипних соціокультурних ролей. У книзі «Культурна антропология»⁶⁸ гендерна нерівність визначена як нерівне ставлення або сприйняття людей на основі їхньої статі. Крім цього, зазначено, що вона виникає через відмінності в гендерних ролях, які є емпірично обґрунтовані та соціально сконструйовані. Подібна думка зазначена у Путівнику щодо впровадження гендерної рівності у ЗСУ⁶⁹, а саме вказано, що нерівність на основі гендеру трапляється у ситуаціях, коли соціально-культурні ролі впливають на доступність ресурсів, визначають рівень впливу та участі у суспільному житті. Також це означає, що у суспільстві спостерігається певна перевага однієї групи осіб над іншою, через наявність більшої влади у людей цієї групи. Крім того, гендерну нерівність можна схарактеризувати як дії чи бездіяльність, що впливають на обмеження, розрізнення, надання переваги чи визнання за ознакою статі, а

⁶⁷Словник гендерних термінів. Укладач З.В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. 2016. С. 61. URL: <https://salo.li/797a62A>. (дата звернення: 10.03.2025).

⁶⁸Cultural Anthropology. Evans. Lumen Learning. 2022. P. 200. URL: <https://surl.li/zsbmne>. (дата звернення: 10.03.2025).

⁶⁹Путівник гендерної інтеграції в Збройних Силах України. Укладачі В. Арнаутова, В. Лукічов, Т. Нікітюк. Організація з безпеки та співробітництва в Європі. 2020. С. 38-39. URL: <https://surl.li/pepmwy>. (дата звернення: 10.03.2025).

також унеможлиблюють застосування рівних прав і свобод для осіб різного гендеру.

Українська дослідниця Н.В. Романова⁷⁰ розглядає гендерну нерівність як ширше та узагальнююче поняття, що відображає загальний рівень диференціації у правах, можливостях, доступі до ресурсів та владних структур між представниками різних статей. Індійська науковиця Д. Савітрі⁷¹ проводить розмежування між гендерною нерівністю та гендерною дискримінацією, стверджуючи, що гендерна нерівність є нерівноцінним ставленням або сприйняттям індивідів, зумовленим їхнім гендером, соціально сконструйованими гендерними ролями, а також біологічними відмінностями.

Отже, гендерну нерівність можна описати як загальний стан у суспільстві, що характеризується різним доступом до прав та можливостей осіб на основі гендеру, який призводить до обмеження чи дискримінації цих індивідів у різних суспільних сферах життя.

На відміну від поняття «гендерна нерівність», термін «дискримінація» та його види частіше вживається у міжнародних та національних законодавчих актах. Так, одна з Конвенцій ООН⁷² визначає дискримінацію як будь-який поділ, обмеження чи надання переваги, які ґрунтуються на відмінностях у статі, релігії, кольору шкіри, різних переконаннях, походженні, статках чи місці народження й наслідком яких є послаблення або унеможливлення рівності в освіті. На мою думку, це визначення підходить як для характеристики дискримінації в галузі освіти, так й для інших сфер життєдіяльності суспільства. Закон України № 5207-VI⁷³ трактує

⁷⁰Романова Н.В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України: дис. д-ра філософії. Київ. 2024. С. 70-71. URL: <https://salo.li/976BB27>. (дата звернення: 10.03.2025).

⁷¹Цит.за: Романова Н.В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України: дис. д-ра філософії. Київ. 2024. С. 70. URL: <https://salo.li/976BB27>. (дата звернення: 11.03.2025).

⁷²Convention against Discrimination in Education. Article 1. United Nations. 14.12.1960. URL: <https://salo.li/5Bf4823>. (дата звернення: 11.03.2025).

⁷³Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. URL: <https://salo.li/75D7E9b>. (дата звернення: 11.03.2025).

дискримінацію як ситуацію, в якій людину або групу людей через певні відмінності (такі як колір шкіри, стать, вік тощо) обмежують під час здійснення або користування своїми правами й свободами, за винятком випадків правомірного та об'єктивно обґрунтованого обмеження.

Також, важливо звернути увагу на визначення терміну «дискримінація стосовно жінок», що наведене в одній з Конвенцій ООН⁷⁴. Воно окреслює будь-які відмінності, поділ чи обмеження осіб на основі статі, які спрямовані на унеможливлення використання чи здійснення жінками наданих їм прав та свобод на рівні з чоловіками у суспільстві. У Законі України № 2866-IV⁷⁵ наявне поняття дискримінації на основі статі, яке визначається як випадок, коли особу або групу осіб через їх стать, обмежують у визнанні, здійсненні або користуванні наданими правами, свободами або перевагами різної форми, за винятком випадків правомірного та об'єктивно обґрунтованого обмеження.

Науковиця Д. Савітрі⁷⁶ розглядає гендерну дискримінацію як упередження та переконання, пов'язані зі статтю або гендером, що підтримуються стереотипами та гендерними ролями, які підносять осіб однієї статі або гендеру відносно інших. Українська політологиня М. Колодій⁷⁷ зазначає, що гендерна дискримінація — це обмеження осіб зумовлене різною статтю чи гендером, яке представлена у суспільстві стереотипним мисленням та наявністю пов'язаних з цим ідеологій. Вона базується на думках про вищість та цінність культурних, розумових, моральних, фізичних та інших характеристик однієї групи щодо іншої на основі статевої чи гендерної

⁷⁴Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations. 18.12.1979. URL: <https://surl.li/vlxzwz>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁷⁵Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://surl.li/yaecsw>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁷⁶Цит.за: Романова Н.В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України: дис. д-ра філософії. Київ. 2024. С. 70. URL: <https://salo.li/976BB27>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁷⁷Колодій М. Підходи до трактування та розуміння понять «гендерна дискримінація» і «сексизм». *Актуальні проблеми політичної науки: Науковий збірник*. Ужгород. 2018. С. 166. URL: <https://surl.li/gsbfcf>. (дата звернення: 12.03.2025).

відмінності. У роботі українських науковців Е.К. Скиби й Н.Г. Комих⁷⁸ гендерна дискримінація розглядається як різні обмеження у користуванні правами та свободами особи, які ґрунтуються на відмінностях гендеру й можуть погіршити або унеможливити реалізацію та використання можливостей й прав осіб у різних галузях суспільства, а саме: економічній, соціальній, політичній чи будь-якій іншій, попри їх сімейний статус та наслідком якого є нівелювання принципу гендерної рівності.

У матеріалах курсу «Гендерний підхід» розробленим Альянсом громадського здоров'я⁷⁹, зазначено, що гендерна нерівність виникає, коли дії або бездіяльність призводять до дискримінації, обмежень або переваг на основі статі, що перешкоджають рівному користуванню правами та свободами жінок та чоловіків. А на вебсторінці Центрального міжрегіонального управління Міністерства юстиції⁸⁰ дискримінація на основі гендеру схарактеризована як будь-яка різниця у наданих перевагах й обмеженнях, яка ґрунтується на різниці гендеру й спричиняє або може спричинити обмеження рівності.

Таким чином, гендерна дискримінація — це обмеження людини або групи людей у можливості користуватися законними правами, свободами чи привілеями через їхню гендерну відмінність. На практиці це може виражатися як⁸¹: примушування осіб до певної діяльності чи бездіяльності, щоб їхня поведінка відповідала заздалегідь визначеним гендерним уявленням; посягання на волю, честь та гідність особи, зумовлене незгодою з її соціальною роллю або гендерною ідентичністю; створення перешкод або відмова у реалізації прав та законних інтересів, що вмотивовані гендерними стереотипами.

⁷⁸Скиба Е.К., Комих Н.Г. Гендерна дискримінація: інструменти виявлення та протидії в секторі безпеки та оборони. Дніпро: ДДУВС. 2023. С. 11. URL: <https://surl.li/jfwefz>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁷⁹Навчальний курс «Гендерний підхід». Урок 3. Гендерна нерівність. Альянс громадського здоров'я. URL: <https://surl.li/cc/ulgyhf>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁸⁰Що таке гендерна дискримінація та як її ідентифікувати? Центральне міжрегіональне управління Міністерства юстиції. 31.01.2024. URL: <https://surl.li/azzvvu>. (дата звернення: 12.03.2025).

⁸¹Янковець І. Поняття гендерної дискримінації в історико-правовій ретроспективі. Національний юридичний журнал: теорія та практика. 2019. С. 51. URL: <https://surl.li/vuiioa>. (дата звернення: 12.03.2025).

Крім цього, слід також розрізняти різні форми прояву дискримінації⁸², а саме:

- **Пряма дискримінація** — це коли з особою чи групою осіб поводяться гірше, ніж з іншими через відмінність у деяких ознаках (стать, вік, раса тощо), у схожих ситуаціях.
- **Непряма дискримінація** — трапляється, коли через реалізацію або застосування формально нейтральних правових норм чи практик для певних осіб або груп осіб створюються менш сприятливі умови порівняно з іншими, навіть якщо, здається, що ці норми чи правила не містять явного упередження.
- **Підбурювання до дискримінації** — це випадки, коли вдаються до вказівок або закликів до дискримінації щодо певних осіб чи груп осіб через їхні ознаки (стать, раса, релігія тощо).
- **Пособництво у дискримінації** — це ситуація, коли хтось надає будь-яку допомогу з вчинення дискримінаційних дій або бездіяльності, що призводять до порушення прав певних осіб.
- **Утиск** — це форма поведінки, яка принижує людську гідність особи або групи осіб через відмінність у деяких ознаках. Він може проявлятися через створення ворожої або принизливої атмосфери, що впливає на добробут і психологічний стан таких людей.

Згідно із законодавством України⁸³, існують певні норми, які не вважаються обмеженнями чи дискримінацією пов'язаною з відмінностями статі. Це, зокрема:

- Забезпечення особливого захисту жінок, які перебувають при надії або вже народили дитину.

⁸²Борко І. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти. Довідник для курсанток/ів та студенток/ів. ГО «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»». 2024. С 5-7. URL: <https://cutt.ly/fe5IUBCP>. (дата звернення: 13.03.2025).

⁸³Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://surl.li/zjkrdk>. (дата звернення: 13.03.2025).

- Військова служба за призовом, обов'язкова лише для чоловіків.
- Відмінність у віці виходу на пенсію для жінок і чоловіків.
- Спеціальні вимоги до безпеки та охорони праці, що враховують особливості обох статей.
- Дії, які спрямовані на сприяння та посилення гендерної рівності.

Проте, попри ці норми, існування певних гендерних бар'єрів може підсилювати гендерну нерівність і дискримінацію. Наприклад, в Україні серед основних гендерних бар'єрів виділяють⁸⁴ такі:

- **«Липка підлога»** – метафора, яка описує ситуацію, коли жінки за тих чи тих умов довше затримуються на низько оплачуваній посаді ніж чоловіки.
- **«Скляна стеля»** – метафора, яка стосується існування стереотипів, які не створюють помітних бар'єрів для просування по кар'єрних сходах для жінок, але й не дають рухатися вперед.
- **«Скляний підвал»** – метафора, яка описує ситуацію, коли чоловіки виконують найризикованіші й найнебезпечніші роботи.

У міжнародній науковій літературі також зустрічаються інші гендерні бар'єри, зокрема:

- **«Скляна скеля»** – метафора, яка описує явище, коли жінки призначаються на керівні посади в умовах невизначеності або кризи, що значно підвищує ризик їхнього провалу або невдачі, порівняно з чоловіками в подібних ситуаціях⁸⁵.
- **«Скляні капці»** - метафора, яка описує явище, коли якусь роботу або професію співвідносять з усталеними у суспільстві гендерними ролями. Наприклад, прибирання – це жіноча робота, а

⁸⁴Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Колектив авторок. Київ. 2017. URL: <https://surl.li/fgnjtd>. (дата звернення: 13.03.2025).

⁸⁵Ryan K. M., Haslam A., Morgenroth T., Rink F., Stoker J., Peters K. Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*. Volume 27. Issue 3. 2016. P. 446. URL: <https://surl.li/ozoudy>. (дата звернення: 14.03.2025).

ремонткування машини – чоловіча, косметолог – це жіноча професія, а водій – чоловіча⁸⁶.

Отже, термін «гендерна нерівність» – це загальне поняття, яке характеризує існування у суспільстві факторів (нерівність доступу до освіти, вибору професії, нерівна оплата за рівноцінну працю, стереотипи, гендерні установки тощо), що впливають на рівень рівності можливостей, прав та обов'язків чоловіків й жінок. Крім того, вона також є одним з основних факторів, що сприяють розвитку гендерної дискримінації. Варто зазначити, що загалом дискримінація й дискримінація за статтю не є тотожними гендерній нерівності. Адже дискримінація за статтю – це ситуація, в якій особа через свою стать зазнає різних обмежень у процесі своєї життєдіяльності й вона не наголошує на обмеженнях за гендером, соціальними ролями та очікуваннями. Тому дотичним поняттям до «гендерної нерівності» та її практичним продовженням є гендерна дискримінація. Тобто, це ситуація обмеження або надання переваги на основі гендеру, що спричинює розвиток гендерних бар'єрів (скляна стеля, скляна скеля, скляні капці, скляний підвал, липка підлога) у суспільстві.

1.3 Гендерна політика в арміях країн НАТО й Ізраїлю

У сучасному світі такі поняття як «гендер» й «гендерна рівність» стають не лише популярними, а й відіграють значну роль в осучасненні армій світу. Адже до недавнього часу жінки переважно виконували завдання, пов'язані з матеріально-технічним забезпеченням, адміністративною роботою, медичною допомогою та доглядом за пораненими — тобто ті, які не передбачали безпосередньої участі в бойових діях. Сьогодні ситуація змінюється: жінки служать у збройних силах більшості країн, а перелік посад, доступних для них під час несення військової служби, значно розширився. Проте, попри позитивні зрушення, жінки-військовослужбовиці

⁸⁶Ashcraft K. The Glass Slipper: «Incorporating» Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*. 2012. Volume 38. Issue 1. P. 6. URL: <https://surl.li/oozxuu>. (дата звернення: 14.03.2025).

й досі зіштовхуються з гендерними бар'єрами та дискримінацією. Зокрема, в багатьох арміях світу їм досі заборонено займати певні бойові посади, а підвищення по службі супроводжується значними обмеженнями. Крім того, різниця у гендерній рівності жінок і чоловіків простежується не лише між різними державами, але й між різними військами (сухопутними, військово-морськими та повітряними) збройних сил в межах однієї країни. Тому, питання ролі жінок у збройних силах залишається відкритим для більшості країн, зокрема й демократичних.

Україна, як демократична держава, приділяє значну увагу розвитку гендерної рівності у своєму війську, тому вивчення досвіду впровадження рівності в арміях країн НАТО, міждержавного військово-політичного альянсу, членом якого вона хоче стати, є надзвичайно важливим. А аналіз досвіду Ізраїлю як країни, що перебуває у стані війни, стане при нагоді Україні, яка веде війну проти росії.

Насамперед варто розглянути гендерні аспекти в арміях країн Організації Північноатлантичного договору. Так, НАТО — це міжнародна міждержавна організація, яка була створена у 1949 році для посилення колективної оборони західноєвропейських та північноамериканських країн, на основі принципів Статті 51 Статуту ООН. Наразі членами цієї організації є 32 країни, а її місією є сприяння у підтримці миру серед країн. Проте не менш важливим чинником є також забезпечення й розвиток рівності на основі гендеру й надання більших прав й можливостей жінкам. Таким чином, Альянс намагається інтегрувати гендерний аспект на всіх етапах розробки, планування, впровадження й моніторингу своїх політик й різних програм.

За результатами Щорічного звіту Генсекретаря НАТО⁸⁷, станом на 2023 рік у структурах Альянсу жінки обіймали 37% керівних посад, 42% посад середньої ланки й 46% жінок працювали на посадах допоміжного персоналу.

⁸⁷The Secretary General's Annual Report 2023. North Atlantic Treaty Organization. 2024. P. 137. URL: <https://surl.li/ffmygr>. (дата звернення: 15.03.2025).

Аналізуючи гендерний розподіл, можна відзначити значну чисельну перевагу чоловіків на аналогічних позиціях (63% - на керівних посадах, 58% - посади середньої ланки й 54% - допоміжний персонал). Однак, на мою думку, динаміка представництва жінок у різні роки є більш показовою для оцінки ефективності гендерних політик НАТО ніж порівняння кількості жінок й чоловіків на одних й тих же посадах.

Так, порівнюючи дані за період з 2020 по 2023 рік представлені на рисунку 1.3.1, спостерігається позитивна тенденція зростання кількості жінок на керівних посадах (на 7%) та на посадах середньої ланки (на 2%). Водночас кількість жінок, які обіймають посади допоміжного персоналу, суттєво зменшилася порівняно з 2020 роком (на 9%). Варто зазначити, що скорочення кількості жінок на допоміжних посадах може видатися негативним явищем. Проте, враховуючи історичну тенденцію асоціації цих посад з так званими «жіночими професіями», зменшення жіночої присутності тут і одночасне збільшення кількості чоловіків може свідчити про розширення можливостей професійного вибору в структурах Альянсу незалежно від статі. Це може вказувати на прогрес у напрямку забезпечення рівних можливостей для всіх співробітників НАТО.



Рис. 1.3.1 Гендерна статистика у структурах НАТО. Джерело: Щорічний звіт Генерального секретаря НАТО, 2023.

Таким чином, я вважаю, що у цьому контексті варто розглянути шлях НАТО⁸⁸ до інтеграції й розвитку гендерної рівності у своїх структурах, який розпочався з 1960-х років:

- **1961 рік:** у Копенгагені відбулась перша конференція щодо статусу та працевлаштування жінок у збройних силах країн-членів Альянсу, ініційована старшими офіцерами-жінками. Ця подія започаткувала обговорення питань статусу, умов служби та кар'єрних перспектив жінок у військових структурах НАТО.
- **1976 рік:** створено Комітет у справах жінок у збройних силах НАТО. Це був консультативний орган, який складався з національних представників й мав на меті консультувати керівництво Альянсу й держав-членів з гендерних питань та питань різноманітності.

Таким чином, ранні ініціативи лише започаткували зміни й трансформацію в НАТО, проте реальні зміни розпочались після 2000-х років.

- **2002 рік:** відбувся Празький саміт НАТО, під час якого державам-членам було надано завдання розробити рекомендації щодо покращення гендерного балансу в Міжнародному секретаріаті та Міжнародному військовому секретаріаті.
- **2003 рік:** створено Цільову групу з питань гендерного балансу та різноманітності, роль якої полягала в координації політики, виявленні перешкод і сприянні діяльності для створення різноманітної та інклюзивної робочої сили.
- **2007 рік:** НАТО прийняло політику ЖМБ, що заклало основу для подальшого врахування гендерних аспектів у всіх сферах діяльності Альянсу.

⁸⁸Аніщенко Ю.М., Мараєва В.В. Політика НАТО щодо інтеграції гендерної рівності. *Молодий вчений*. Випуск № 11 (99). 2021. С. 43-44. URL: <https://surl.li/gxgnbk>. (дата звернення: 15.03.2025).

- **2009 рік:** Комітет у справах жінок перейменовано на Комітет з гендерних питань, що відображало розширення фокуса його діяльності.
- **2010 рік:** відбувся Лісабонський саміт, де було створено перший План дій НАТО щодо політики ЖМБ. Цей документ став практичним інструментом для реалізації цієї політики, підкреслюючи зобов'язання союзників щодо подальшого просування гендерної рівності та інтеграції гендерних аспектів у всі сфери діяльності НАТО, спираючись на досягнутий прогрес.
- **2012 рік:** в Альянсі була заснована посада Спеціального представника Генерального секретаря з питань ЖМБ. У 2014 році ця посада стала постійною, що підкреслило важливість гендерних питань в структурах НАТО.
- **2015 рік:** запущено Жіночу професійну мережу та програму наставництва, спрямовану на підтримку професійного розвитку жінок у структурах Альянсу. Цього ж року ООН прийняла Порядок денний сталого розвитку до 2030 року, що стало додатковим стимулом для активізації зусиль НАТО для розвитку гендерної рівності.
- **2016 рік:** створено Консультативну групу громадянського суспільства НАТО з питань ЖМБ. Метою групи є сприяння співпраці з громадянським суспільством у просуванні порядку денного ЖМБ та створенні інклюзивного безпекового середовища.
- **2018 рік:** переглянуло політику ЖМБ й закріплено три ключові принципи її реалізації:
 1. **Інтеграція:** гендерна рівність — невіддільна частина всіх політик, програм та проєктів НАТО.

2. **Інклюзивність:** обов'язкове представництво жінок на всіх структурних рівнях Альянсу та національних збройних силах.

3. **Доброчесність:** справедливе ставлення як до жінок, так і до чоловіків в структурах НАТО.

- **2021 рік:** переглянуто й оновлено План дій щодо політики ЖМБ, що підтверджує відданість Альянсу просуванню гендерної рівності та інтеграції гендерних перспектив на кожному рівні.

Варто зазначити, що весь шлях НАТО під час впровадження гендерної рівності у свої структури ґрунтується на Порядку денному ООН «Жінки, мир і безпека»⁸⁹, який був започаткований після прийняття Резолюції 1325 РБ ООН⁹⁰ 31.10.2000 року. Крім того, він включає дев'ять додаткових резолюцій (1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2422, 2467 і 2493). Варто зазначити, що раніше у збройних конфліктах увага була зосереджена переважно на чоловіках, однак запровадження Порядку денного ЖМБ вплинуло на політику держав у визнанні різноманітних ролей, які жінки відіграють у процесах безпеки та миру. Таким чином, цей Порядок денний включає чотири блоки, зокрема:

1. Роль жінки в запобіганні конфліктам.
2. Участь жінок у розбудові миру.
3. Захист прав жінок і дівчат під час і після воєнних дій.
4. Потреби жінок пов'язані з триваючим конфліктом й після його закінчення.

Крім того, Резолюції пов'язані з цим Порядком денним можна згрупувати у дві категорії. Перша — зосереджена на активній та ефективній

⁸⁹NATO Policy on Women, Peace and Security. North Atlantic Treaty Organization. 2024. P. 6. URL: <https://surli.cc/emmjfl>. (дата звернення: 16.03.2025).

⁹⁰Resolution 1325: Adopted by the Security Council at its 4213th meeting. 31 October 2000. URL: <https://surli.cc/xetdhc>. (дата звернення: 16.03.2025).

участі жінок у розбудові миру. Друга – зосереджена на запобіганні та розв'язуванні проблем сексуального насильства, пов'язаного з конфліктами⁹¹.

Таким чином, прийняття Резолюції 1325 РБ ООН призвело до формування першої офіційної політики НАТО щодо ЖМБ й вплинуло на подальший розвиток та інтеграцію гендерної рівності в усіх структурах Альянсу. Адже від обговорень та створення консультативних органів НАТО перейшло до розробки стратегічних політик, планів дій та інституційних механізмів.

Іншим, не менш важливим прикладом розвитку й інтеграції гендерної рівності в національних збройних силах й наданні більших можливостей для жінок на військовій службі для України є Ізраїль. Станом на зараз кількість жінок від загальної кількості усіх солдатів, які приєднуються до Армії оборони Ізраїлю, становить 33% й 51% від загальної кількості офіцерів, які наразі несуть службу в ЦАХАЛі⁹².

Про Ізраїль часто говорять як про країну, що постійно перебуває в стані війни. Це пов'язано з її географічним розташуванням у доволі неспокійному близькосхідному регіоні та тривалою історією конфліктів з сусідніми арабськими країнами та палестинськими угрупованнями. У цьому контексті варто зазначити, що певна частина ізраїльських сусідів не визнавала право країни на існування, що спричинило численні війни та збройні протистояння. Крім того, з моменту свого заснування у 1948 році країна брала участь у кількох великих війнах⁹³ та постійно зіштовхується з терористичними загрозами, що вплинуло на концепцію побудови ізраїльської армії та її реформування.

Армія оборони Ізраїлю (ЦАХАЛ) заснована в 1948 році через два тижні після створення держави. Варто зазначити, що жінки служать в ЦАХАЛі з

⁹¹Siekierka K. NATO's policy towards women's inclusion. *Atlantic forum*. 27.05.2024. URL: <https://surl.li/cgbizm>. (дата звернення: 16.03.2025).

⁹²Women in Army. The official website of the Israeli Defense Forces. URL: <https://surl.lu/vrgbef>. (дата звернення: 16.03.2025).

⁹³Ходоровський А. ЦАХАЛ з середини. *Український Мілітарний Портал*. 10.07.2010. URL: <https://surl.lu/qygaeb>. (дата звернення: 17.03.2025).

моменту його створення, проте попри це їх шлях здобуття більших можливостей на рівні з чоловіками можна поділити на три етапи⁹⁴, а саме:

- **1948 рік:** жінкам було дозволено брати участь в бойових діях під час Війни за незалежність.

Проте, після закінчення цієї війни, жінкам не дозволялось служити на бойових посадах, за винятком невдалої спроби в 1950-х роках прийняти жінок до льотних шкіл.

- **1948 – кінець 1990-х років:** перші спроби інтеграції жінок в армійські структури.

У 1948 році жінками-офіцерами, які служили в британській армії був заснований Жіночий корпус, це була перша спроба об'єднати окремі жіночі частини та підрозділи, які існували в Армії оборони Ізраїлю. Надалі жінки почали служити у змішаних частинах та підрозділах, проте з певними обмеженнями. Крім цього, у 1949 році жіноча служба була закріплена Законом про військову службу № 5749/1949. Цей закон передбачав, що будь-яка особа, чоловічої чи жіночої статі, яка є громадянином Ізраїлю або має постійний статус жителя і яка досягла 18-річного віку й не була звільнена від служби, може бути призвана на військову службу. Термін строкової служби на момент прийняття закону для чоловіків становив 30 місяців, а для жінок – 18 місяців. Варто зазначити, що відповідно до цього закону жінки могли подати заяву на звільнення з армії з міркувань совісті та релігійних причин, а також з трьох додаткових причин, а саме: виховання дітей, шлюб та вагітність⁹⁵. Крім цього, у 1959 році законодавчо було закріпленого обов'язкову військову службу ізраїльтян незалежно від їх статі, а у 1986 році – відбувся перший повноцінний призов жінок до ізраїльських армійських частин. Не менш важливим також є те, що у 1987 році з Закону про оборонну

⁹⁴Women of the Israel Defense Forces: History in Combat Units. *Jewish Virtual Library*. 2022. URL: <https://surl.li/jgchzp>. (дата звернення: 17.03.2025).

⁹⁵Gittleman S. Women's Service in the Israel Defense Forces. *Shalvi / Hyman Encyclopedia of Jewish Women*. Jewish Women's Archive. 23.06.2021. URL: <https://surl.li/guxflu>. (дата звернення: 17.03.2025).

службу було вилучено розділ, у якому було вказано перелік посад та ролей, які було заборонено обіймати жінкам⁹⁶.

- **Кінець 1990-х років – дотепер:** надання жінкам можливості займати більшість бойових посад, зокрема й бути пілоти та спецпризначенцями.

На мою думку, цей етап розвитку гендерної рівності в Армії оборони Ізраїлю можна поділити на два періоди, а саме: перший – до судової справи Еліс Міллер у 1995 році, другий — після внесення змін до Закону про військову службу у 2000 році.

У 1995 році Еліс Міллер подала петицію до суду через те, що в армії відхилили її кандидатуру на курс пілотів через її стать і це стало переломним моментом у розвитку гендерної рівності в ЦАХАЛі. Адже суд постановив, що жінки мають право на рівність під час несення військової служби і що політика армії щодо заборони жінкам служити пілоти є неприйнятною. Після цієї справи 1 січня 2000 року до Закону про військову службу було внесено поправку, яка передбачає, що кожен незалежно від статі має право служити на будь-якій посаді в ізраїльській армії, якщо інше не вимагалось б від характеру посади.

Таким чином, першою новою посадою, відкритою для жінок, стала посада пілота повітряних сил, а з роками поступово було відкрито ще чотирнадцять інших. У таблиці 1.3.1⁹⁷ наведено посади, які було дозволено займати жінкам в ЦАХАЛі й рік їх відкриття:

Таблиця 1.3.1

Відкриття бойових посад для жінок в Армії оборони Ізраїлю

Рік	Посада
1995	Пілоти.
1996	Бойові солдати прикордонної поліції.

⁹⁶Women's Service in the IDF: Between a «People's Army» and Gender Equality. *The Israel Democracy Institute*. 23.03.2022. URL: <https://surl.li/yzylf>. (дата звернення: 17.03.2025).

⁹⁷Gittleman S. Women's Service in the Israel Defense Forces. *Shalvi / Hyman Encyclopedia of Jewish Women*. Jewish Women's Archive. 23.06.2021. URL: <https://surl.li/guxflu>. (дата звернення: 18.03.2025).

1997	Бійці у зенітних підрозділах. Морські офіцери.
2000	Бійці змішаного підрозділу «Каракал». Бійці підрозділу рятування, евакуації та повітрянодесантної медицини. Бійці артилерійського корпусу.
2001	Інструктори з парашутного спорту.
2003	Бійці кінологічного підрозділу «Окец». Офіцери зв'язку батальйону.
2006	Бойові солдати у підрозділі польової розвідки.
2015	Бойові солдати підрозділу «Леви долини Йордану».
2017	Бойові солдати четвертого змішаного підрозділу «Лев Долини».
2018	Бойові солдати військово-морських сил на ракетних кораблях.
2019	Вперше жінку було призначено командиром батальйону регулярного полку.
2020	Вперше жінка стала командиром батальйону артилерійського корпусу.

Джерело: Гітлман, 2021.

Отже, на сьогодні до ізраїльської армії призивають жінок з 18 років, які не мають будь-яких обмежень до служби пов'язаних зі станом здоров'я. Загальний термін строкової служби для жінок становить 2 роки, а для чоловіків – 3 роки. Варто зазначити, що з релігійних чи етичних причин можна обрати альтернативну службу, однак відмова від військового обов'язку взагалі передбачає тюремне ув'язнення. Під час проходження строкової служби в ЦАХАЛі жінкам все ж надано певні переваги, адже вони можуть бути звільненими від служби якщо мають дітей, або заміжні. Крім цього, станом на зараз 92% усіх підрозділів Армії оборони Ізраїлю надали можливість жінкам нести військову службу на бойових посадах, а кількість жінок від загальної кількості військовослужбовців в ізраїльському війську сягає 33%⁹⁸.

⁹⁸Women in Army. The official website of the Israeli Defense Forces. URL: <https://surl.lu/vrgbef>. (дата звернення: 18.03.2025).

РОЗДІЛ II. РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ В СИЛАХ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

2.1 Гендерна рівність в українському війську до та після початку повномасштабної війни

Після здобуття незалежності Україна зіштовхнулась з різними суспільно-політичними ситуаціями, які спричинили трансформацію як традиційно закритих соціальних інститутів, так і суспільства загалом. Таким чином, Революція Гідності, початок військової операції росії, анексія Криму, а також окупація східних областей України у 2014 році й початок повномасштабної війни на українських територіях у 2022 році — це події, які суттєво змінили Збройні Сили України. І тут мова не лише про прийняття реформ й осучаснення армії, а й про гендерну ситуацію. Адже, реакція суспільства на нові виклики й стрімке зростання інтересу жінок до військової служби й захисту Батьківщини спричинили значні зміни у сприйнятті соціальних ролей чоловіків та жінок й покращенні стану рівності на основі гендеру в українському війську.

На мою думку, в Україні можна виділити три ключові етапи розвитку гендерної рівності в ЗСУ, а саме:

- **Перший етап** – після здобуття Незалежності у 1991 році.
- **Другий етап** – після введення росією військ у Крим та східні області України у 2014 році.
- **Третій етап** – після початку повномасштабного вторгнення росії на українські території у 2022 році.

Таким чином, ці події зумовили різке підвищення кількості жінок, які виявили бажання вступити до лав ЗСУ, тим самим спричинивши зріст зацікавленості до питань рівності та однакових можливостей як для чоловіків, так і для жінок у війську.

Таким чином, починаючи з 1991 року, тобто з моменту здобуття незалежності Україною, попри загальну тенденцію зменшення чисельності військовослужбовців у ЗСУ кількість жінок на військовій службі зростала до 2006 року. Так, за даними наведеними у статті науковиці Н.І. Дубчак⁹⁹ у 2006 році в українському війську несли службу 19 186 жінок, а саме: були офіцерами – 1145 осіб; прапорщиками – 2735 осіб; сержантами й солдатами – 15 137 осіб; курсантами – 169 осіб. Керівні посади з осіб офіцерського складу обіймали 422 жінки, а прапорщиками (нині штаб-сержантами) були 1001 жінка. Якщо розглядати кількість жінок окремо у різних військах ЗСУ то ситуація наступна:

- Сухопутні війська – 7292 жінки.
- Військово-Морські Сили – 1823 жінки.
- Повітряні Сили – 6557 жінок.

Таким чином, до 2006 року у ЗСУ збільшилась кількість жінок-офіцерів з 0,7% до 2,25% відповідно. Загальна чисельність жінок у війську зросла майже у двічі, а кількість жінок, які служили за контрактом зросла до 15 137 осіб. Крім цього, варто вказати, що загальна кількість цивільних жінок, які були працівниками у ЗСУ в цей період становила 52 307 осіб.

Порівнюючи кількість жінок у 2014 з попереднім періодом, за даними Міноборони України¹⁰⁰ загальна чисельність жінок-військових з 2006 до 2014 року зросла до 49 926 осіб, з яких військовослужбовиць – 16 557 осіб, а офіцерів – 1633 жінки. Крім того, у складі сержантсько-старшинського налічувалось 4754 жінки, солдатами були 9707 осіб, курсантками – 370 осіб, а цивільним персоналом були 33 369 жінок.

З початком російської військової агресії проти України у 2022 році тенденція вступу жінок до лав ЗСУ продовжилась. Так, станом на 01.03.2023 року чисельність жінок у ЗСУ зросла до 60 538 жінок, з яких 42 898 –

⁹⁹Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. Випуск № 4 (9). 2008. С. 188 – 189. URL: <https://cutt.ly/drzL7GiQ>. (дата звернення: 20.03.2025).

¹⁰⁰Цит.за: Доломанжи А. З 2014 року кількість жінок-офіцерів в українській армії зросла майже вп'ятеро. *УНІАН*. 16.03.2023. URL: <https://cutt.ly/MrzL6gFx>. (дата звернення: 20.03.2025).

військовослужбовиці. Крім того, 7416 жінок були офіцерами (вп'ятеро більше порівняно з 2014 роком), у сержантсько-старшинському складі – 11 215 осіб, солдатами були 22 832 жінки, курсантками – 1500 осіб, а цивільним персоналом – 18 101 особа. Крім того, за даними генерал-лейтенанта Сергія Наєва¹⁰¹ станом на 2023 рік у різних видах ЗСУ чисельність жінок становила:

- У Сухопутних військах – понад 16 000 осіб.
- У Повітряних Силах – понад 7000 осіб.
- У Військово-Морських Силах – близько 2000 осіб.
- У Десантно-штурмових військах – близько 1000 осіб.
- У Силах територіальної оборони – понад 3000 осіб.

Також, варто зазначити, що станом на 01.01.2024 року 13 487 жінок мають статус учасниці бойових дій й понад 4000 жінок, на той момент, перебували в районі проведення бойових дій.

Крім цього, кількість жінок у складі цивільного персоналу ЗСУ з кожним роком зменшується. Якщо у 2006 році чисельність жінок-працівників у війську сягала близько 52 000 осіб, то у 2014 році – жінки, які були цивільним персоналом становили лише 33 000 осіб, а у 2023 році – їх кількість знизилась до 18 000. На мою думку, ця тенденція вказує на те, що за ці роки рівень гендерної рівності в українському війську значно покращився, адже жінки змогли обирати для себе не ті професії, які були дозволені й ті, які вважались «жіночими», а й бойові. Ймовірно на це вплинуло реформування ЗСУ та прийняття законів, які значно розширили права й можливості жінок на військовій службі.

Зокрема, донедавна в Україні діяла постанова КМУ № 711 прийнята від 14 жовтня 1994 року¹⁰², яка визначала спеціальності, за якими жінки маючи відповідну підготовку могли проходити військову службу. Згідно з цією Постановою жінки могли проходити службу за спеціальностями, що

¹⁰¹Цит. за: Найбільше — у Сухопутних військах та Повітряних Силах: Сергій Наєв розповів, скільки жінок служить у ЗСУ. *АрміяInform*. 22.06.2023. URL: <https://cutt.ly/srzZtrkl>. (дата звернення: 20.03.2025).

¹⁰²Про затвердження переліку спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну підготовку, можуть бути взяті на військовий облік: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 1994 № 771. URL: <https://cutt.ly/XrzZsqV>. (дата звернення: 21.03.2025).

пов'язані з медичною справою, обчислювальною технікою, картографією й суміжними сферами, поліграфією й забезпеченням зв'язку. Тобто, як бачимо, у цьому списку відсутні будь-які бойові спеціальності, які б надавали можливість жінкам нести військову службу на рівні з чоловіками.

Реформи, що мали покращити рівень гендерної рівності в українському війську почались з 2016 року. Адже у той рік Міністерство оборони України спеціальним наказом № 292¹⁰³ збільшило кількість посад рядового та сержантсько-старшинського складу, які жінки-військові могли обирати або призначатись для служби за контрактом. Тобто, якщо раніше жінки мали змогу проходити військову службу переважно на медичних спеціальностях, бути діловодами, кухарями, зв'язківцями, то після видачі цього наказу перелік посад значно розширився й охоплює майже всі бойові спеціальності, а саме: гранатометник, водій, заступник командира розвід групи, командир бойової машини піхоти, мінометник, командир відділення, навідник кулемета, снайпер, стрілець тощо. У 2017 році Наказом Міноборони № 43¹⁰⁴ жінкам-військовим було дозволено обіймати посади на підводних човнах й кораблях за спеціальностями морально-психологічного та медичного забезпечення. Крім цього, у 2018 році Законом України № 2523-VIII¹⁰⁵, було внесено зміни до деяких законів України й офіційно закріплено рівність жінок та чоловіків в ЗСУ. А у 2021 році наказом Міноборони № 313¹⁰⁶ було затверджено перелік спеціальностей та професій, які є спорідненими з

¹⁰³Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 03 червня 2016 № 292. URL: <https://cutt.ly/krzZgibi>. (дата звернення: 21.03.2025).

¹⁰⁴Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: Наказ Міністерства оборони України від 23 січня 2017 № 43. URL: <https://cutt.ly/KrzZh828>. (дата звернення: 21.03.2025).

¹⁰⁵Про 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: Закон України від 06 вересня 2018 № 2523-VIII. URL: <https://cutt.ly/crzZlfOM>. (дата звернення: 21.03.2025).

¹⁰⁶Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями: Наказ Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 № 313. URL: <https://cutt.ly/lrzZOL6n>. (дата звернення: 22.03.2025).

військово-обліковими спеціальностями, після здобуття яких жінок ставлять на облік як військовозобов'язаних. Відповідно до цього наказу у список споріднених спеціальностей та професій потрапило 35 фахових напрямків, що об'єднували понад 200 спеціальностей, проте у лютому 2022 року Міністерство оборони України наказом № 35¹⁰⁷ внесло зміни до свого попереднього наказу № 313 й скоротило список, залишивши 14 спеціальностей та 6 професій, які є спорідненими з військово-обліковими спеціальностями й за якими жінки можуть проходити військову службу. Також у червні 2022 втратила чинність Постанова КМУ №771 від 14 жовтня 1994 року, яка фактично дозволяла жінкам проходити військову службу лише за «жіночими» спеціальностями.

Варто зазначити, що зміни в українському законодавстві та суспільно-політична ситуація в країні, не лише вплинули на покращення гендерної ситуації у війську, а й кардинально змінили причини через які жінки вирішують ставати військовослужбовицями. До прикладу, якщо аналізувати перший період становлення і розвитку гендерної рівності в ЗСУ (від 1991 до 2014 року), то науковиця Н.І Дубчак¹⁰⁸ у своїй роботі наводить такі причини бажання жінок вступити до українського війська, а саме:

1. У жінки, що йде на військову службу чоловік або близькі родичі (зазвичай батьки) є військовослужбовцями.
2. Хороший рівень заробітної плати.
3. Складність пошуку роботи у цивільних структурах.
4. Хороший рівень пенсійного забезпечення військовослужбовців.
5. Наявність різних пільг та заохочень для військовослужбовців.

¹⁰⁷Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313: Наказ Міністерства оборони України від 07 лютого 2022 № 35. URL: <https://cutt.ly/nrzZASf0>. (дата звернення: 22.03.2025).

¹⁰⁸Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. Випуск № 4 (9). 2008. С. 189. URL: <https://cutt.ly/drzL7GiQ>. (дата звернення: 23.03.2025).

Якщо ж аналізувати причини через які жінки виявляють бажання проходити військову службу в ЗСУ або ж безпосередньо воювати на даний час (з 2022), то тут відбулись значні зміни, а саме:

1. У жінки, що йде на військову службу чоловік, діти або близькі родичі перебувають на війні або загинули у наслідок бойових дій.
2. Жінки розглядають службу як власний внесок у захист держави.
3. Наявність значної кількості відкритих для жінок військових спеціальностей.
4. Навчання та можливість кар'єрного зростання.¹⁰⁹

Тобто, як бачимо, зараз жінок мотивують не гроші та пільги, а можливість проявити себе, довести, що вони як і чоловіки можуть виконувати функції пов'язані з захистом країни, а також покращення стану гендерної рівності у ЗСУ, що дає можливість кар'єрного зростання.

Крім того, варто зазначити, що якісні зміни пов'язані з гендерною проблематикою відбулись й в українському суспільстві. За даними загальнонаціонального телефонного опитування проведеного КМІСом¹¹⁰ у лютому-березні 2024 року на питання наскільки за шкалою від 0 до 10 для Вас важлива рівність чоловіків та жінок 53% опитаних вказали 9-10 балів, тобто дуже важлива, 21% зазначили, що рівність важлива (7-8 балів), 17% - обрали діапазон від 4 до 6 балів, а 2% й 6% обрали діапазон у межах 2-3 та 0-1 балів відповідно. Також у суспільстві спостерігається зростання позитивного сприйняття жінок, які стали на захист України. До прикладу, за результатами комплексного дослідження Соціологічної групи «Рейтинг»¹¹¹ у березні-квітні 2023 року, на запитання про те, як респонденти ставляться до жінок, які проходять службу в ЗСУ 64% й 21% опитаних відповіли, що

¹⁰⁹Жінки з яких областей найчастіше йдуть служити до ЗСУ: топ регіонів за рекрутингом. *VisitUkraine*. 08.03.2025. URL: <https://cutt.ly/BrzXDnob>. (дата звернення: 23.03.2025).

¹¹⁰Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві. Загальнонаціональне телефонне опитування. Соціологічна група «Рейтинг». Лютий – березень 2024. С. 8. URL: <https://surl.li/outryw>. (дата звернення: 24.03.2025).

¹¹¹Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 6. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 24.03.2025).

однозначно позитивно й скоріше позитивно відповідно, 11% вказали, що нейтрально й лише 3% сумарно зазначили, що скоріше негативно й однозначно негативно. На запитання про те, як українці ставляться до жінок, які є ветеранами російсько-української війни сумарно 80% опитаних вказали, що однозначно позитивно й скоріше позитивно й лише 3% респондентів зазначили, що ставляться скоріше негативно й однозначно негативно.

Тобто, за результатами опитувань бачимо, що для українського суспільства рівність чоловіків та жінок є важливою, а проходження жінками військової служби та бажання воювати не є чимось новим й не сприймається негативно. Більшість українців позитивно сприймають бажання жінок брати участь у захисті державі й підтримують важливість рівності прав й можливостей чоловіків й жінок. Держава своєю чергою намагається на законодавчому рівні закріпити рівність обох статей, розширити можливості жінок при проходженні військової служби та реформувати й осучаснити українське військо. Проте, попри це, жінки-військовослужбовиці під час служби в ЗСУ продовжують зіштовхуватись з гендерною нерівністю та дискримінацією, а також зі стереотипним мисленням про роль чоловіка й жінки у суспільстві й у війську зокрема. Так, на рисунку 2.1.1 представлені результати відповідей респондентів на питання про те, чи зазнають дискримінації різні групи осіб, комплексного дослідження проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» у березні-квітні 2023 року¹¹². Серед представлених категорій важливими є відповіді респондентів щодо дискримінації жінок-військовослужбовиць. Таким чином, 33% опитаних вважають, що скоріше жінки не зазнають дискримінації на службі, 25% вказали, що їм важко відповісти на це запитання, а 24% респондентів думають, що військовослужбовиці зіштовхуються з дискримінацією в українському війську. Таким чином, прослідковуємо, що попри позитивні

¹¹²Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 4.URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 24.03.2025).

зміни як у суспільстві, так і на законодавчому рівні гендерна нерівність й дискримінація й досі присутня в оборонному секторі нашої країни.

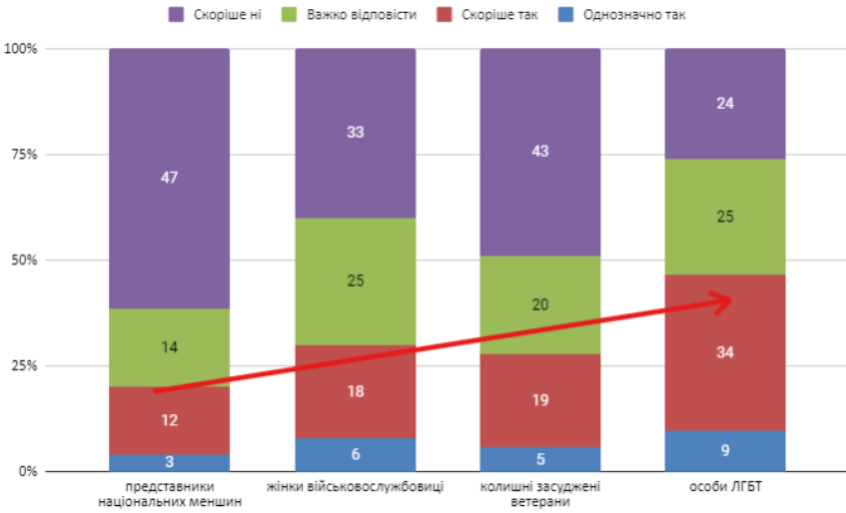


Рис. 2.1.1 Наявність дискримінації щодо окремих категорій осіб під час проходження служби в ЗСУ. Джерело: Соціологічна група «Рейтинг», 2023.

Окрім цього, наявність гендерної нерівності й дискримінації в ЗСУ підтверджують результати особисто проведеного анкетування жінок, які є чинними військовослужбовицями у лютому — березні 2025 року. Адже на питання про те, чи зазнавали вони гендерної нерівності та дискримінації під час служби близько 87% опитаних відповіли, що так. Крім того, на Рисунку 2.1.2 бачимо, що ця проблема для жінок-військових залишається актуальною попри різницю у стажі несення військової служби та отриманого звання.

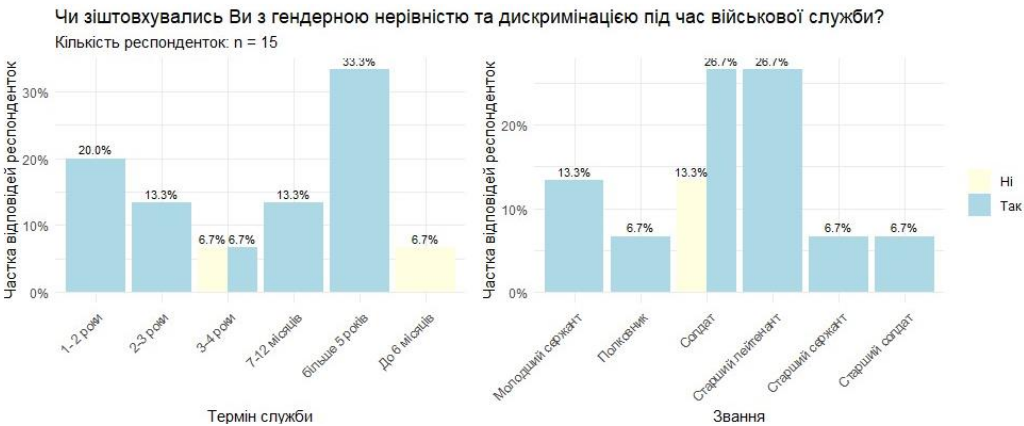


Рис. 2.1.2 Розподіл відповідей респонденток у розрізі їх стажу й звань щодо зіткнення з гендерною нерівністю та дискримінацією при несенні служби. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Отже, розвиток гендерної рівності в Україні відбувався в декілька етапів, які спричинені важливими суспільно-політичними подіями в країні, а саме: здобуття Незалежності в 1991 році; початок військової операції росії в Криму та східних областях України у 2014 році й повномасштабне вторгнення росії на українські території у 2022 році. Варто зазначити, що за цей час відбулось стрімке зростання чисельності жінок у складі ЗСУ, було проведено реформи для осучаснення українського війська й відбулись позитивні зміни у суспільному сприйнятті жінок, які стають військовослужбовицями. Проте, попри це, результати опитувань свідчать про те, що гендерна нерівність та дискримінація щодо жінок в українському війську все ще залишається серйозною проблемою.

2.2 Прояви нерівності й дискримінації щодо жінок під час служби в Збройних Силах України

Нестабільна суспільно-політична ситуація в Україні та воєнні дії на її території суттєво збільшили кількість жінок, які виявили бажання стати на захист держави та добровільно вступити до лав ЗСУ. Проте українське військо не було повною мірою готове до такого стрімкого зростання чисельності жінок, що спричинило значні проблеми й незручності для військовослужбовців обох статей. Таким чином, головним викликом під час проходження військової служби стала проблема гендерної нерівності та дискримінації у війську.

Варто зазначити, що війна та значна участь жінок у бойових діях дещо прискорила подолання гендерної нерівності в ЗСУ. Передусім, потрібно сказати про можливість жінок проходити військову службу на різних бойових посадах, а також те, що вони можуть вступати у військові ліцеї, ставати офіцерками та загалом будувати військову кар'єру. Проте таких змін для досягнення повноцінної гендерної рівності у війську замало, адже жінки й надалі зіштовхуються з проблемами пов'язаними з різним розумінням гендеру та гендерних ролей.

Таким чином, варто зазначити, що нерівність та дискримінація на основі гендеру в українському війську щодо жінок, може мати різні форми. Наприклад, це може включати як словесні образи або недоречні жарти, так і конкретні дії, які обмежують можливості жінок. Для того, щоб виокремити конкретні приклади гендерної нерівності та дискримінації в українському війську у 2024 році було проведено інтерв'ювання вісьмох жінок, які є чинними військовослужбовцями¹¹³. Метою дослідження було виокремлення ключових проблем, з якими найчастіше стикаються жінки на військовій службі. Так, за результатами відповідей респонденток було ідентифіковано сім основних проблем, а саме:

1. Незабезпечення формою та амуніцією жіночого типу.

Згідно з результатами комплексного дослідження Соціологічної групи «Рейтинг»¹¹⁴, 28% опитаних вважають, що умови проходження військової служби не враховують потреби жінок-військовослужбовиць, а найбільше нарікань на форму, взуття, каски та бронежилети, які не підходять жінкам по розміру. Цю думку також підтримують й респондентки, зазначаючи, що:

- «За два роки я не отримувала форму, минулий рік нам видали берці, до речі, не погані. Все інше не по розміру. Абсолютно вся форма в мене куплена на власний рахунок. Теж саме і з бронежилетом, і з каскою. У мене плітоноська жіноча, оскільки я маю великі груди, бо звичайний бронежилет дуже незручно носити».
- «Стосовно форми й амуніції, то я навіть не задавалась цим питанням, бо знала що дитячих розмірів в армії не існує. Тому купувала і продовжую купувати все сама. На початку служби перешивала чоловічу форму під себе, але нарешті зараз з'явилися магазини з жіночою військовою формою».

¹¹³ Лук'янчук Я.І. Результати опитування: «Захисниці: проблеми гендерної рівності на військовій службі». *Невидимий батальйон*. 07.08.2024. URL: <https://surl.li/ocnel>. (дата звернення: 28.03.2025).

¹¹⁴ Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 10. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 29.03.2025).

- «Я на контракті з 2015 року, тому щоразу форма, яку видавали спочатку неслась у швейну майстерню, і навіть після цього вона хоч і мала якийсь вигляд, але якщо хотіла щось зручніше і практичніше, то купувала сама».

Варто зазначити, що польова військова форма жіночого типу на відміну від військової формою чоловічого типу враховує анатомічні особливості жіночого тіла та полегшує виконання бойових завдань. Таким чином, у 2024 році Міністерство оборони України почало робити масові закупівлі та постачання жіночої військової форми в частини¹¹⁵, але станом на зараз не всі підрозділи забезпечені новою формою, тому проблема залишається актуальною.

2. Призначення на небойові посади та відмова у виконанні бойових задач.

Попри значне зростання позитивного сприйняття гендерної рівності як у суспільстві, так і в ЗСУ, все ще є ті, хто вважає, що жінкам краще займати «жіночі» посади. Згідно з дослідженням Соціологічної групи «Рейтинг»¹¹⁶, думку про те, що жінкам краще займатись не бойовими задачами цілком поділяє 25% опитаних й скоріше поділяє – 29%. Однак одна з респонденток зазначає, що:

- «Думаю потрібно розуміти, що не кожна жінка психологічно та фізично змогла б піти на штурм, але якщо вона виявляє таке бажання, то не потрібно зважати на те, що вона жінка, це її вибір та її бажання».

Таким чином, попри те, що на рівні законодавства обмеження зайняття бойових посад жінками знято, в українському війську все ще трапляються

¹¹⁵Вирва А. У 2024 році Міноборони забезпечило постачання жіночого одягу для захисниць на майже 160 млн грн. *Армія FM*. 18.11.2024. URL: <https://cutt.ly/crxsa9iD>. (дата звернення: 29.03.2025).

¹¹⁶Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 8. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 31.03.2025).

випадки, коли командири самовільно вирішують на яку посаду призначити військовослужбовицю.

3. Недоречні жарти та сексуальні домагання.

Жінки у війську зіштовхуються з недоречними жартами й коментарями про їх стать. Крім того, також трапляються випадки сексуальних домагань, які не лише знецінюють та принижують честь й гідність військовослужбовиць, а й наражають їх на небезпеку. Наявність цієї проблеми також підтверджують й відповіді респонденток, а саме:

- «Постійно присутні недоречні вульгарні жарти, мізогінія. До прикладу, мені потрібно отримати якусь інформацію по роботі, а у відповідь я отримую щось типу «поїхали на каву там і отримаєш/обговориш і т.д.», також отримувала пряму повідомлення на 2-3 день знайомства і перебування в бригаді «...не маленька дівчинка, захочеш переспати напишеш мені»...»
- «Враховуючи те, що жінок набагато менше, увага чоловіків завжди присутня. Я скажу по собі особисто, що стикалась з такою проблемою як прискіпливе ставлення і незрозуміла оцінка мене як військовослужбовиці по зовнішності. Я ще до армії робила ін'єкції в губи, у мене завжди присутній манікюр, через це часто дивляться з-під лоба. Знаю випадки домагань до дівчат в армії, але знову ж таки, потрібно вміти за себе постояти й вчасно реагувати на такі дії».
- «До колеги були не пристойні пропозиції від начальства, який користувався своїм службовим становищем, але вона зуміла достойно вийти з цієї ситуації, без розголосу та скандалу».

Як бачимо, ця проблема є однією з найбільш серйозних, адже зазвичай подібні ситуації, які трапляються в українському війську не набувають розголосу через те, що їх намагаються вирішити без зайвої уваги. Крім цього,

жінки часто не повідомляють про випадки домагань під час служби, через страх та складність підтвердження.

4. Стереотипне мислення про жінок, які стають військовослужбовцями.

В українському суспільстві наявна безліч гендерних стереотипів й упереджень про місце та роль жінок на військовій службі. Наприклад, за результатами опитування Соціологічної групи «Рейтинг»¹¹⁷, 18% опитаних вважають, що наявність жінок у бойових підрозділах відвертає увагу чоловіків від виконання завдань. Крім цього, під час проведення інтерв'ю респондентки також наголошували на тому, що стереотипи щодо жінок у війську є поширеними і проявляються у різних формах. Зокрема, вони зазначали що:

- «Вважають, що жінка в армії просто форму надягла, а сама «підстилка» командирська й нічого не робить по службі».
- «Якщо у військової погони з великими зірочками, то у неї є «покровитель», тобто, що жінка не здатна добитись чогось сама, за неї обов'язково хтось «мазу тягне»».
- «Ти ж дівчина, ти будеш плакати там».

Станом на зараз військовослужбовиці управляють дронами, стріляють зі снайперських гвинтівок, обіймають посади кулеметниць й гранатометниць, вміло командують підрозділами та ін., тому поділ завдань на чоловічі та жіночі не є доречним, адже хорошими спеціалістами стають незалежно від статевої приналежності.

5. Відмова у підвищенні по службі.

¹¹⁷Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 8.URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 31.03.2025).

Відповідно до законодавства України жінки та чоловіки мають рівні умови для кар'єрного зростання, проте станом на грудень 2024 року¹¹⁸ на керівних посадах у ЗСУ перебуває близько 7000 жінок. Крім того, за результатами комплексного дослідження Соціологічної групи «Рейтинг»¹¹⁹, 65% опитаних вважають, що жінкам важче будувати кар'єру в армії, ніж чоловікам. Наявність «скляної стелі» у війську підтверджують й слова респонденток:

- «Це все індивідуально. У мене перший командир був лояльний і поважав мене. Він не перешкоджав моєму кар'єрному росту й чув мене. А новий командир мене засуджує. Якось озвучив мені, що моя колега переводиться й сказав мені, щоб я тоді теж привозила відношення. Сказав, що жінок більше не хоче, одні проблеми з нами, хоче тільки чоловіків... . Якось я запитувала його чи не прийшов йому лист про навчання військовослужбовців у Британії, бо інші отримали його, а він сказав навіть якби було, то ви не підійдете, вік не підходить і взагалі вас туди не пустять. У підсумку, я ще й залишилась винуватою, бо він сказав, що наступного разу як я буду знати про таку телеграму, то потрібно бути наполегливішою».
- «Останнім часом це відчула на собі, коли хотіла кар'єрного зросту і була така можливість, а начальник зробив все, щоб я залишилась на своєму місці, бо до цього мала необережність висловити свою думку, яка не збігалась з його».

Тобто, попри відсутність на законодавчому рівні будь-яких обмежень для кар'єрного зростання військовослужбовиць, у війську все ще трапляються випадки, коли командири оцінюють професійність жінок не за їхніми вміннями й здобутками, а за особистими упередженнями, що часто

¹¹⁸Клішук Л. Чи є гендерна рівність у війську: про кількість жінок в армії, однострій по фігурі та стандарти НАТО. *АрміяInform*. 05.12.2024. URL: <https://cutt.ly/qrxsgC1E>. (дата звернення: 02.04.2025).

¹¹⁹Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 8.URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 02.04.2025).

проявляється у недооцінці їхніх лідерських якостей, відмові у призначенні на керівні посади та наданні переваги чоловікам при просуванні по службі.

6. Упереджене ставлення до жінки-командира.

Військовослужбовці можуть виявляти страх або упереджене ставлення до жінок-командирів, вважаючи їх надто емоційними та слабкими. Дані опитування Соціологічної групи «Рейтинг» показують¹²⁰, що 24% респондентів частково або повністю погоджуються з думкою про те, що чоловіки кращі керівники, ніж жінки. Одна з респонденток під час проведення інтерв'ю також згадувала про цю проблему в українському війську, а саме:

«Спочатку була командиром взводу, потім заступником командира роти з морально-психологічного забезпечення там і там спочатку висловлювати таку думку: «Як це так, що дівка буде нами керувати», але згодом вони побачили, що можна нормально служити і з «дівкою»-командиром»».

Таким чином, існування упередженого ставлення до жінок-командирів підкріплюється лише існуванням гендерних установок та стереотипів, проте попри це жінки, які отримують керівні посади демонструють професійну компетентність та вміння керувати командою.

7. Відмова працівників ТЦК та СП у прийнятті документів.

Відповідно до Закону України № 2232-XII¹²¹ жінки, які мають спеціальності та/або професії, що не пов'язані з лікувальною та фармацевтичною справою можуть за бажанням стати на облік або добровільно піти на військову службу підписавши контракт. Проте, попри це, працівники місцевих центрів комплектування й соціальної підтримки без законних на те підстав, можуть відмовляти жінкам у прийнятті їх документів. Крім того, під час інтерв'ю

¹²⁰Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень-квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. С. 8.URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>. (дата звернення: 03.04.2025).

¹²¹Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 № 2232-XII. URL:<https://cutt.ly/Qrxstpqd>.(дата звернення: 03.04.2025).

деякі з респонденток зазначили, що особисто зіштовхнулись з цією проблемою на початку повномасштабного вторгнення:

- «Я понад тиждень домогалась аби мене взяли в ЗСУ, бо мені відмовляли зі словами: «ти ж дівка, ще й офіцер, ми не можемо ручатись за те, що з тобою можуть зробити» і це було сказано в присутності великої кількості чоловіків».
- «Я на третій день війни прийшла в ТЦК, у мене запитали освіту і сказали, що поки потреби немає, але записали мої контакти в журнал добровольців. Через тиждень мене набрали запитали, чи можу прийти їм щось допомогти, бо я була однією жінкою у списку. Я прийшла, а у висновку їм потрібно було прибратись в приміщенні, але дороги назад вже не було. Але поки прибирала, то познайомилась з людьми які там служать, я їм сподобалась і вони запропонували поставити мене на військовий облік, щоб викликати повісткою для допомоги по документації, а через деякий час взагалі мобілізували».

Таким чином, попри відсутність законодавчих обмежень й добровільне бажання жінок вступати до лав ЗСУ, вони можуть стикатися з небажанням працівників ТЦК та СП приймати їх документи. На мою думку, причинами таких відмов можуть бути як гендерні стереотипи, так і упередження щодо здатності жінок нести військову службу нарівні з чоловіками.

Окрім цього, варто зазначити, що наявність вказаних проблем з якими зіштовхуються жінки-військові у лавах ЗСУ також підтверджують й результати анкетування військовослужбовиць проведеного у лютому — березні 2025 року. Так, на рисунку 2.2.1 бачимо, що найчастіше респондентки зазначали, що зіштовхуються з проблемами пов'язаними зі ставленням та сприйняттям їх іншими людьми.



Рис. 2.2.1 Проблеми гендерної нерівності та дискримінації з якими зіштовхуються жінки-військові. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Таким чином, наведені результати свідчать про те, що нам потрібно працювати над покращенням корпоративної культури у війську та популяризацією інформації, яка стосується гендерних питань.

Отже, після початку повномасштабних воєнних дій на території України чисельність жінок в українському війську значно зросла, що своєю чергою посилює проблеми гендерної нерівності та дискримінації в ЗСУ. Попри позитивні зміни у ставленні до жінок, які обирають військову службу, військовослужбовиці й надалі продовжують зіштовхуватись з низкою проблем, а саме: призначення на небойові посади, недоречні жарти, сексуальні домагання, стереотипне мислення, відмови у підвищенні по службі тощо. Таким чином, всупереч офіційного закріплення рівних прав жінок й чоловік у ЗСУ на законодавчому рівні, фактичний рівень рівності в українському війську не є достатнім, що значно впливає як на моральний стан військовослужбовців, такі на їх бойові можливості.

2.3 Причини існування гендерних бар'єрів та їх вплив на боєздатність українського війська

В умовах російсько-української війни питання ефективності та боєздатності ЗСУ набуває важливого значення. Одним із ключових аспектів, що безпосередньо визначає потенціал українського війська, є рівень інтеграції та всебічного залучення до військової служби жінок. Адже сьогодні жінки дедалі активніше вступають до лав ЗСУ, опановують бойові спеціальності та беруть безпосередню участь у бойових діях, а це своєю чергою не лише розширює кадровий резерв, а й підвищує гнучкість й адаптивність війська до сучасних викликів. Водночас попри позитивні зрушення у суспільній свідомості та значне зростання ролі жінок у силах оборони України, жінки й досі зіштовхуються з гендерними бар'єрами. Це не лише ускладнює можливості реалізації жінками свого потенціалу в оборонній сфері, а й значно знижує їх бажання вступати до лав ЗСУ.

Так, на рисунку 2.3.1 бачимо, що загалом опитані жінки-військовослужбовиці посередньо оцінюють сучасний стан розвитку гендерної рівності у війську. Зокрема, цікавим є те, що жінки, які не зіштовхувалися з проявами нерівності та дискримінації за гендером під час військової служби, оцінюють поточний стан розвитку гендерної рівності, так само як і ті, кого безпосередньо дискримінували або ставили у нерівне становище під час несення служби в ЗСУ.

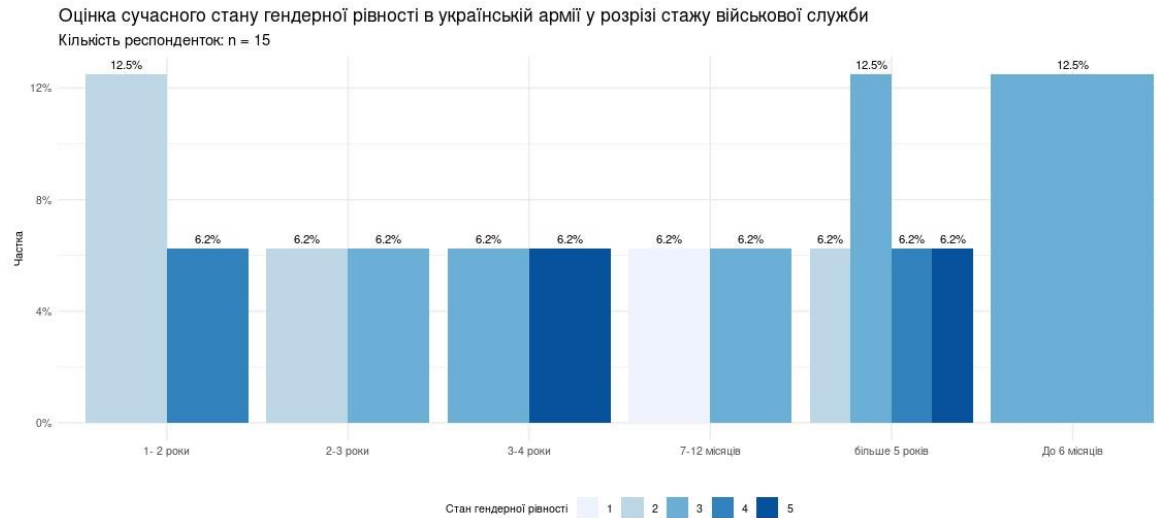


Рис. 2.3.1 Оцінка сучасного стану гендерної рівності в українському війську. Джерело: Лук'янчук, 2025.

На мою думку, такі результати чітко вказують на те, що стан гендерної рівності в ЗСУ не вдалось покращити лише завдяки законодавчим змінам та ініціативам. Адже попри те, що жінкам було надано більше прав та можливостей на службі, це саме по собі, не зумовило зникнення гендерної дискримінації жінок та нерівного ставлення до них порівняно з чоловіками в українському війську. Тому, я вважаю, що для суттєвого покращення стану рівності в ЗСУ потрібно працювати не лише з реформуванням сфери оборони й безпеки, а й з першочерговими причинами, які зумовлюють існування гендерної нерівності та дискримінації в українському війську.

Так, до прикладу, у своїй статті докторка юридичних наук Н.В. Камінська, докторка економічних наук Д.В. Пашко й магістриня права Н.В. Романова¹²² виокремлюють такі можливі причини існування гендерної нерівності у суспільстві, як: особливості релігії, існування різних стереотипів та наявність усталених гендерних установок. Крім цього, у матеріалі ГО «Асоціація юридичних клінік України»¹²³, було представлено й деталізовано класифікацію стереотипів пов'язаних з гендером, а саме: маскулінно-феміністичні, стереотипи пов'язані з рисами особистості та стереотипи пов'язані з характеристиками статей. Варто зазначити, що ці причини було додано до переліку інших ймовірних причин (підготовлених особисто) й представлено в анкеті (додаток А), яка використовувалась під час опитування жінок, які є чинними військовослужбовицями у лютому-березні 2025 року.

Таким чином, на рисунку 2.3.2 представлені думки респонденток на питання про те, які на їхню думку є причини існування гендерної нерівності та дискримінації в ЗСУ.

На основі їх відповідей можна зробити висновок про те, що основними причинами існування дискримінації та нерівного становища жінок порівняно з чоловіками в українському війську є: нав'язування гендерних ролей та

¹²²Камінська Н.В., Пашко Д.В., Романова Н.В. Причини існування гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. Том 23 № 2. С. 32 - 43. URL: <https://surl.gd/cmmpvm>. (дата звернення: 07.04.2025).

¹²³Кривошеїн Ю. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: поняття та причини виникнення. Громадська організація «Асоціація юридичних клінік України». 2024. URL: <https://surl.li/gtbhjk>. (дата звернення: 07.04.2025).

існування різних стереотипів у суспільстві. На мою думку, це свідчить про те, що суспільні уявлення про гендерні ролі обох статей не лише обмежують можливості жінок, а й залишаються факторами, що впливають на гендерну ситуацію у війську. Також часто респондентки причинами гендерної нерівності вказували домінування патріархального суспільного ладу й вплив історичного досвіду побудови армії, що підтверджує побутування у суспільстві думки про те, що армія – це «чоловіча справа».



Рис. 2.3.2 Причини існування гендерної дискримінації в українському війську. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Крім цього, я вважаю, що до причин існування гендерних бар'єрів у війську варто також віднести недостатню обізнаність військовослужбовців різних посад та рангів щодо понять пов'язаних з рівністю та дискримінацією й недієвість наявних механізмів захисту й повідомлень про випадки гендерної нерівності та дискримінації. Адже результати анкетування показали, що жінки зазнаючи гендерної дискримінації й нерівного ставлення під час військової служби у більшості випадків не повідомляють про ці ситуації, навіть попри те, що вони знають про існування різних можливостей та механізмів для інформування.

Також, цікавим є те, що лише одна респондентка обрала релігію як причину існування нерівності в армії, на мою думку, це свідчить про те, що

релігійним канонам в Україні не надають такого важливого значення, як до прикладу, в країнах Близького Сходу. Проте, на мою думку, релігія все ж є першопричиною існування та утвердження гендерних упереджень та ролей в суспільствах.

Історично, релігія завжди відігравала ключову роль у формуванні поглядів на світ, а церковні канони часто були невіддільною частиною правових та суспільних норм. Проте, попри те, що зараз держава відділена від церкви в більшості країн світу, і церква не має такого безпосереднього впливу на розвиток суспільства, наслідки її впливу все ще відчутні. Адже у національних релігіях наявні антижіночі погляди, які підтримуються церквами й досі побутують у суспільствах. Наприклад, жінкам заборонено викладати теологію та проводити церковні служби, також у християнстві та ісламі жінок вважають «нечистими» через деякі особливості жіночого організму, не дозволяючи їм у визначені дні ходити до церкви й тримати в руках священні книги¹²⁴. Таким чином, ці погляди можуть впливати на існування упереджень та стереотипів у суспільстві, що своєю чергою, впливає на різні обмеження та бар'єри для жінок у всіх сферах життєдіяльності, зокрема й у сфері безпеки та оборони.

Крім цього, наголошуючи на важливості розвитку гендерної рівності в українському війську потрібно враховувати та висвітлювати не лише позитивні сторони цього процесу, а й негативні. Тому що ідентифікація недоліків, які виникають у збройних силах під час інтеграції рівності у їх структури дозволяє не лише зрозуміти реальний стан справ, а й запобігти можливим ризикам, оптимізувати управлінські процеси та забезпечити стійкий і гармонійний розвиток гендерної рівності. Також виокремлення негативних сторін дозволить розробити ефективні політики та стратегії для подолання цих проблем й покращення стану гендерної рівності зокрема.

¹²⁴Камінська Н.В., Пашко Д.В., Романова Н.В. Причини існування гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. Том 23, № 2. С. 32. URL: <https://surl.gd/cmmpvmt>. (дата звернення: 08.04.2025).

Якщо говорити про позитивні сторони, то на рисунку 2.3.3 зображено відповіді респонденток про те, які позитивні наслідки, на їх думку, спричиняє розвиток гендерної рівності у війську. Серед переваг найбільш поширеними є розширення кадрового резерву й підвищення боєздатності армії. Як на мене, це очікуванні результати, адже жінки можуть заповнити вакансії на різних посадах та у різних видах військ, що є особливо важливим в умовах війни. Крім цього, більшість військовослужбовиць вбачають позитив у тому, що можуть бути корисними як для держави, так і для ЗСУ зокрема. Це відображає прагнення жінок до повноцінної участі в обороні країни та їхню готовність брати на себе відповідальність нарівні з чоловіками.

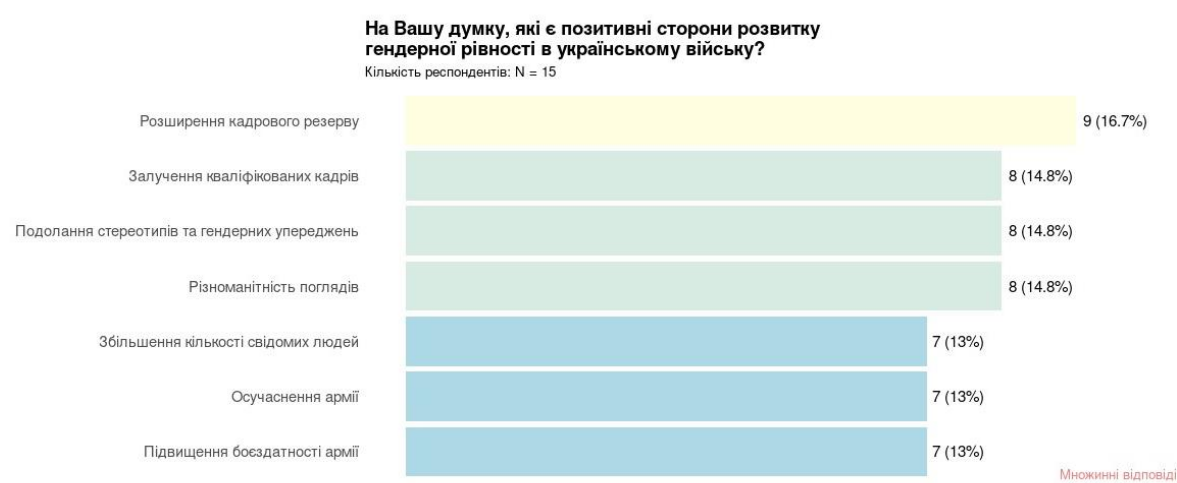


Рис. 2.3.3 Переваги розвитку гендерної рівності в Збройних Силах України під час війни. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Крім того, жінки-військовослужбовиці очікують, що посилення інтеграції гендерної рівності в українське військо вплине на подолання стереотипів й гендерних упереджень, проте, на мою думку, цей процес може лише покращити сприйняття жінок у збройних силах, але не нівелювати проблему повністю. Адже для цього потрібно не лише розвивати рівність у ЗСУ, а й паралельно працювати з суспільством, зокрема популяризувати теми пов'язані з рівними правами й можливостями чоловіків та жінок, впроваджувати навчальні курси пов'язані з темою рівності загалом та у війську зокрема й пропагувати ідею важливості рівності.

Якщо ж говорити про те, які є негативні сторони розвитку гендерної рівності у війську, особливо в умовах війни, то на рисунку 2.3.4 зображено відповіді респонденток на це запитання.

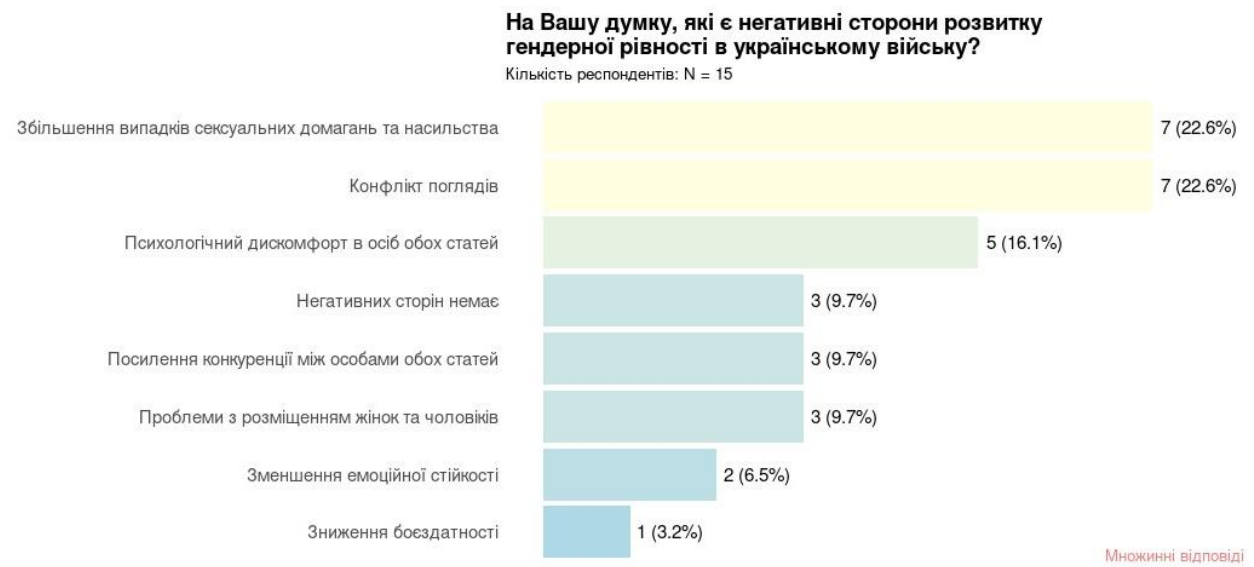


Рис. 2.3.4 Недоліки розвитку гендерної рівності в Збройних Силах України під час війни. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Так, найбільш поширеними негативними наслідками розвитку рівності у війську є конфлікт поглядів та страх збільшення випадків сексуальних домагань та насильства стосовно жінок. На мою думку, ці результати підтверджують думку про те, що жінки наразі не є повністю інтегрованими у військовий колектив. Окрім цього, значна популярність серед негативних сторін збільшення сексуальних домагань та насильства щодо жінок ще раз підтверджує наявність значних проблем в силах оборони України, пов'язаних з існуванням гендерної нерівності та дискримінації. Також, важливим є те, що респондентки звернули увагу на можливе посилення конкуренції між особами обох статей, адже інтеграція жінок у традиційно чоловічі сфери діяльності може спричинити боротьбу за ресурси, посади чи визнання. Я вважаю, це очікуваний наслідок при будь-якій трансформації, що змінює усталені норми та ієрархії, тому важливо не ігнорувати цей аспект, а працювати над розробкою здорового робочого середовища та ефективної комунікації й взаємодії обох статей.

Проте, попри існування гендерних бар'єрів в українському війську більшість жінок все ж планує продовжити службу у ЗСУ після закінчення війни. Про це свідчать результати відповідей респонденток зображені на рисунку 2.3.5.

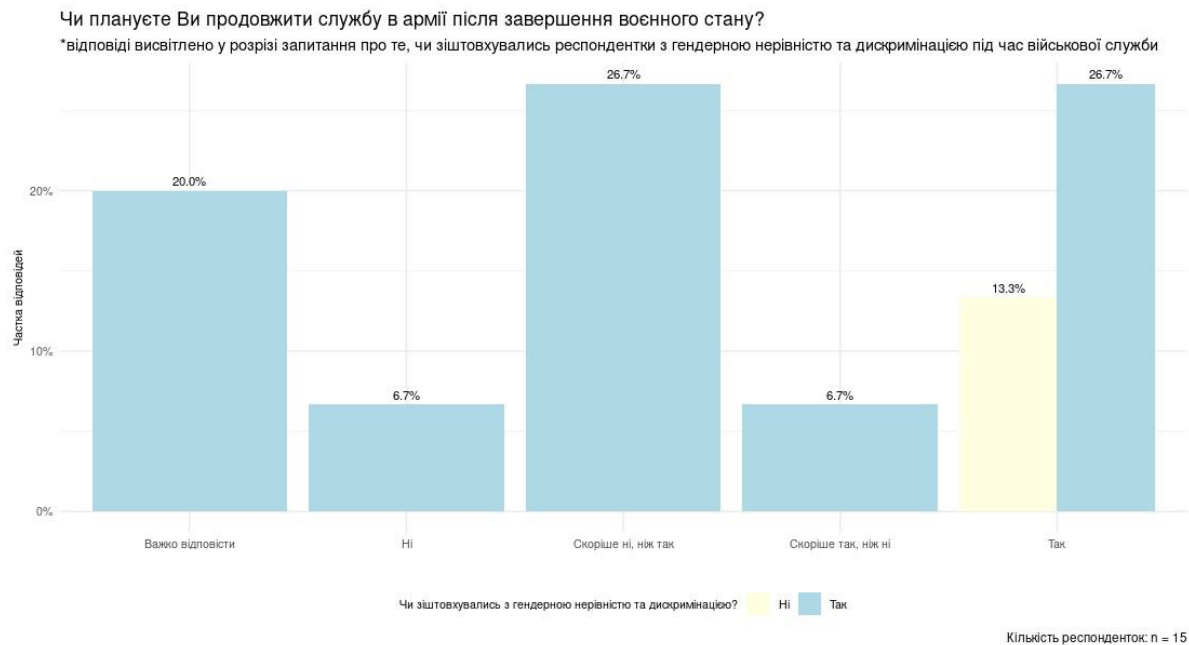


Рис. 2.3.5 Плани респонденток на продовження військової служби в ЗСУ після завершення війни. Джерело: Лук'янчук, 2025.

Цікавим у цьому випадку є те, що ті жінки, які не зазнавали дискримінації та нерівного ставлення без сумнівів планують й надалі нести військову службу в українському війську, проте ті респондентки, які зіштовхувались з гендерними бар'єрами мають значні сумніви. На мою думку, такі коливання спричинені тим, що систематичні проблеми з якими зіштовхуються жінки (упередження, знецінення, домагання тощо) у війську впливають не лише на їх морально-психологічний стан, а й знижують їх бажання продовжувати службу у ЗСУ. Отже, гендерна нерівність та дискримінація в українському війську має глибокі історичні та соціальні корені, пов'язані з існування у суспільстві гендерних стереотипів, упередженого ставлення, чітко визнаних гендерних ролей чоловіка та жінки тощо. Це своєю чергою впливає не лише на негативні оцінки сучасного стану гендерної рівності в ЗСУ, а й на небажання жінок продовжувати військову службу. Адже попри значну кількість позитивних сторін розвитку рівності

серед військовослужбовців, існують й негативні сторони, які здатні впливати як на морально-психологічний стан військових, так і на безпеку жінок зокрема. Таким чином, крім реформування сфери безпеки і оборони України, додатково потрібно працювати з суспільною свідомістю, пропагувати важливість ідеї рівності, розробляти дієві механізми повідомлення про гендерну нерівність та дискримінацію. Тому що, на сьогодні, жінки у війську — це не «перешкода», а професійна бойова одиниця, здатна виконувати завдання на рівні з чоловіками, тим самим значно підвищуючи ефективність та обороноздатність Збройних Сил України в умовах війни.

ВИСНОВКИ

Повномасштабне вторгнення росії на українські території значно вплинуло як на гендерну ситуацію, так і на системні реформи у ЗСУ. Це не тільки прискорило зміни у сфері залучення жінок до військової служби та їхньої ролі в оборонному секторі, а й значно підвищило інтерес до гендерних питань.

Першочергово у дослідженні було виокремлено основні відмінності між поняттями стать й гендер, що дозволило визначити, яке поняття доцільно використовувати для опису ситуації жінок в ЗСУ. Так, термін «стать» - стосується біологічних відмінностей між людьми, натомість «гендер» - це соціально сконструйована категорія, яка описує ролі, поведінку, очікування та стереотипи, які суспільство приписує чоловікам і жінкам. Уявлення про гендер й пов'язані з ним гендерні ролі можуть змінюватись, тому коли, ми маємо на увазі рівність прав, можливостей та обов'язків у всіх сферах життя індивідів доцільно вживати поняття «гендерна рівність». Адже вона характеризується такими ознаками, як: рівні права та рівні можливості осіб обох статей; рівні умови для реалізації цих прав й можливостей та забезпечення гендерної симетрії на практиці.

Крім того, у роботі наголошено, що при описі конкретних дій чи бездіяльності, що ґрунтуються на упередженнях та стереотипах та які призводять до обмежень, виключень, або унеможливлення реалізації прав та можливостей осіб доцільно вживати термін «гендерна дискримінація», адже гендерна нерівність – це загальне поняття, що окреслює існування різних можливостей та прав для осіб різних статей у суспільстві. На практиці гендерна дискримінація може виражатись як:

- Примушування осіб до певної діяльності чи бездіяльності, щоб їхня поведінка відповідала заздалегідь визначеним гендерним уявленням.

- Посягання на волю, честь та гідність особи, зумовлене незгодою з її соціальною роллю або гендерною ідентичністю.
- Створення перешкод або відмова у реалізації прав та законних інтересів, що вмотивовані гендерними стереотипами.

Також у результаті здійсненого дослідження було виокремлено гендерні бар'єри, які характеризують наявність гендерної дискримінації у професійній діяльності, зокрема в оборонній сфері:

- «Липка підлога» - ситуація, коли жінки довше затримуються на низькооплачуваній посаді.
- «Скляна стеля» - ситуація, коли жінкам тяжче будувати кар'єру через ті чи ті причини;
- «Скляний підвал» - ситуація, коли лише чоловікам доручають виконувати найризикованіші та найнебезпечніші роботи.
- «Скляна скеля» - ситуація, коли жінок призначають на керівні посади в умовах кризи, що підвищує ризик їх невдачі.
- «Скляні капці» - ситуація, коли на роботу обирають кандидатів згідно з існуючими гендерними ролями.

Зважаючи на наявність гендерної нерівності та дискримінації в українському війську у роботі було проаналізовано зміну стану розвитку гендерної рівності в ЗСУ до та після початку повномасштабної війни. Варто зазначити, що ведення війни та участь у бойових діях жінок дещо прискорила подолання гендерної нерівності в українському війську. Передусім, у 2016 році жінки отримали можливість проходити військову службу на бойових посадах та спеціальностях, а також вступати у військові ліцеї, ставати офіцерками та загалом будувати військову кар'єру.

Проте, попри це, таких змін для досягнення повноцінної гендерної рівності у ЗСУ недостатньо. Адже за результатами анкетування жінок-військових проведеного у лютому-березні 2025 року близько 87% опитаних з різним стажем служби та званням зазначили, що зазнавали гендерної

нерівності та дискримінації під час служби. А за результатами власного опитування жінок, які є чинними військовослужбовцями проведеного у 2024 році виявлено, що під час несення військової служби жінки найчастіше зіштовхуються з такими проявами гендерної нерівності та дискримінації як: незабезпечення формою та амуніцією жіночого типу; призначення на небойові посади та відмова у виконанні бойових задач; недоречні жарти та сексуальні домагання; стереотипне мислення про жінок які стають військовослужбовцями; відмова у підвищенні по службі; упереджене ставлення до жінки-командира та відмова працівників ТЦК та СП у прийнятті документів. Крім цього, наявність цих проблем в українському війську станом на зараз підтвердили результати власного анкетування жінок-військових у лютому – березні 2025 року. Так, респондентки у своїх анкетах найчастіше зазначали про проблеми існування гендерних стереотипів, недоречних жартів та упереджене ставлення.

Таким чином, результати проведених опитувань жінок-військовослужбовиць свідчать, що зміни у законодавстві не гарантують безпрецедентного покращення стану гендерної рівності в українському війську й не здатні запобігти можливим проявам гендерної нерівності та дискримінації щодо жінок. Адже крім законодавчих ініціатив необхідно працювати з можливими причинами їх виникнення, які сприяють подальшому існуванню нерівності й дискримінації серед військовослужбовців.

Так, у роботі виокремлено основні причини існування гендерної нерівності та дискримінації в ЗСУ, а саме: вплив релігії; існування різних стереотипів у суспільстві; нав'язування гендерних ролей; недієвість наявних механізмів захисту й повідомлень про випадки гендерної нерівності та дискримінації; недосконалість законодавства щодо розвитку гендерної рівності у сфері оборони; недостатня обізнаність військовослужбовців різних посад та рангу щодо понять пов'язаних з рівністю та дискримінацією. Крім того, за результатами власного опитування у лютому-березні 2025 року,

респондентки причинами існування нерівності у війську вказували домінування патріархального суспільного ладу та вплив історичного досвіду побудови армії.

Також, анкетування жінок-військовослужбовиць дозволило виокремити у роботі позитивні та негативні сторони інтеграції гендерної рівності у силах оборони України. Зокрема, основними перевагами є: розширення кадрового резерву; підвищення боєздатності армії; різноманітність поглядів; подолання стереотипів та гендерних упереджень; осучаснення армії; залучення кваліфікованих кадрів та збільшення кількості свідомих людей. Водночас недоліками є: конфлікт поглядів; страх збільшення випадків сексуальних домагань та насильства стосовно жінок; психологічний дискомфорт в осіб обох статей; проблеми розміщення жінок та чоловіків; посилення конкуренції між чоловіками й жінками та зниження емоційної стійкості.

Отже, для України, як демократичної держави та майбутнього члену НАТО важливо не лише осучаснити організаційну культуру сектору безпеки та оборони, а й забезпечити реальну рівність прав і можливостей на військовій службі. Проте, попри значну роботу інституцій щодо розвитку гендерної рівності в ЗСУ та інших військових формуваннях її рівень є недостатнім для того, щоб забезпечити жінкам та чоловікам рівні умови та можливості під час несення військової служби, що значно впливає не лише на осучаснення армії, а й на її боєздатність. Адже жінки як повноцінна бойова одиниця здатні збільшити не лише чисельність війська, а й зайняти відкриті бойові посади тим самим, посилюючи ефективність та обороноздатність війська.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Аніщенко Ю., Мараєва В. Політика НАТО щодо інтеграції гендерної рівності. *Молодий вчений*. Випуск № 11 (99). 2021. С. 42-46. URL: <https://surl.li/piaday>.
2. Барко В.І. Теоретичні засади визначення поняття гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ України на сучасному етапі розвитку суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*. 2014. Випуск № 4. С. 152-155. URL: <https://cutt.ly/ke5YXYaL>.
3. Барсукова О. У Міноборони розповіли, скільки жінок служать у ЗСУ станом на 2024 рік. *Українська правда*. 08.03.2024. URL: <https://cutt.ly/Ae3BVrkP>.
4. Борко І. Дискримінація за ознакою статі: розпізнати та протидіяти. Довідник для курсанток/ів та студенток/ів. ГО «Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем»». 2024. 14 с. URL: <https://cutt.ly/fe5IUBCP>.
5. Вирва А. У 2024 році Міноборони забезпечило постачання жіночого одягу для захисниць на майже 160 млн грн. *Армія FM*. 18.11.2024. URL: <https://cutt.ly/crxsa9iD>.
6. Войтюк Т. Що таке гендерна дискримінація і куди на неї скаржитися. Розповідає Мін'юст. *Суспільне Новини*. 11.03.2021. URL: <https://cutt.ly/he5Ibd43>.
7. Гендер у психологічних та соціологічних дослідженнях: навч. посіб. Шевченко Л.О., Кобікова Ю.В., Ламаш І.В. та ін.. Київ. 2015. 148 с. URL: <https://surl.li/tnuasj>.
8. Гончар Ю. Посібник пресової практики з гендерної перспективи. Рівне: видавець О. Зень. 2015. 200 с. URL: <https://surl.li/foxedk>.
9. Дискримінація різних соціальних груп у ЗСУ: погляди військових та цивільних громадян. Результати комплексного дослідження березень — квітень 2023. Соціологічна група «Рейтинг». 06.06.2023. URL: <https://cutt.ly/Fe6qN3Dj>.

- 10.Доломанжи А. З 2014 року кількість жінок-офіцерів в українській армії зросла майже вп'ятеро. *УНІАН*. 16.03.2023. URL: <https://cutt.ly/MrzL6gFх>.
- 11.Дубчак Н.І. Жінки у Збройних Силах України: проблеми гендерної політики. *Стратегічні пріоритети*. Випуск № 4 (9). 2008. С. 187–192. URL: <https://cutt.ly/drzL7GiQ>.
- 12.Думанська В. Гендерна рівність за час війни: здобутки та необхідні зміни. *Чесно*. 20.02.2024. URL: <https://cutt.ly/9e6qOorT>.
- 13.Жінки з яких областей найчастіше йдуть служити до ЗСУ: топ регіонів за рекрутингом. *VisitUkraine*. 08.03.2025. URL: <https://cutt.ly/BrzXDnob>.
- 14.Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки / Колектив авторок. Київ. 2017. 268 с. URL: <https://surl.li/fgnjtd>.
- 15.Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в українському суспільстві. Загальнонаціональне телефонне опитування. Київський міжнародний інститут соціології. Лютий – березень 2024. 32 с. URL: <https://surl.li/oytryw>.
- 16.Камінська Н.В., Пашко Д.В., Романова Н.В. Причини існування гендерної нерівності. *Юридична психологія*. 2018. Том 23, № 2. С. 30-47. URL: <https://surl.gd/cmmpvm>.
- 17.Камінська Н.В., Чернявський С.С., Перунова О.С. Засади розуміння гендеру та гендерної рівності: Лекція № 1. Київ: Нац. акад. внутр. справ. 2020. 19 с. URL: <https://cutt.ly/se77ntmE>.
- 18.Кліщук Л. Чи є гендерна рівність у війську: про кількість жінок в армії, однострій по фігурі та стандарти НАТО. *АрміяInform*. 05.12.2024. URL: <https://cutt.ly/0e567qx3>.
- 19.Про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами: Конвенція Ради Європи. Стаття 3. 11.05.2011. URL: <https://rm.coe.int/1680462546>.

- 20.Кривошеїн Ю. Гендерна нерівність у трудових правовідносинах: поняття та причини виникнення. Громадська організація «Асоціація юридичних клінік України». 2024. URL: <https://surl.li/gtbhjk>.
- 21.Ліончук Р. Термін «гендер» у науковому дискурсі: вітчизняний та зарубіжний підходи. *Нова педагогічна думка*. 2013. Випуск № 2. С. 66-70. URL: <https://cutt.ly/1e77RvHf>.
- 22.Лук'янчук Я.І. Результати опитування: «Захисниці: проблеми гендерної рівності на військовій службі». *Невидимий батальйон*. 07.08.2024. URL: <https://surl.li/ocenel>.
- 23.Лук'янчук Я.І. Результати опитування «Гендерна рівність в українській армії». Дата проведення: лютий-березень 2025.
- 24.Магновський І.Й. Інтерпретація гендерної рівності в національній юридичній думці: теоретико-правовий аспект. *Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації*. Київський національний університет технологій та дизайну. 2022. С. 50-56. URL: <https://cutt.ly/Xe5YFsnc>.
- 25.Марценюк Т.О. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2014. 65 с. URL: <https://surl.li/vhnlhr>.
- 26.Марценюк Т.О. Забезпечення гендерної рівності у Збройних силах України. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 1. С. 44-54. URL: <https://cutt.ly/Te566Wlc>.
- 27.Мельник Т.М. 50/50 Сучасне гендерне мислення: словник. Київ: К.І.С. 2005. 280 с. URL: <https://cutt.ly/2e5aBCol>.
- 28.Навчальний курс «Гендерний підхід». Урок 3. Гендерна нерівність. *Альянс громадського здоров'я*. URL: <https://surli.cc/ulgyhf>.
- 29.Найбільше — у Сухопутних військах та Повітряних Силах: Сергій Наєв розповів, скільки жінок служить у ЗСУ. *АрміяInform*. 22.06.2023. URL: <https://cutt.ly/srzZtrkl>.
- 30.Оперативний гендерний аналіз ситуації в Україні: огляд вторинних даних. ООН Жінки та CARE International. 29.03.2023. 36 с. URL: <https://cutt.ly/Le6q0CRL>.

- 31.Пахомова П. Гарантії НАТО для жінок-військовослужбовиць. *Jurfem*. 19.07.2023. URL: <https://surl.li/suyilk>.
- 32.Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII. URL: <https://cutt.ly/Qrxstpqa>.
- 33.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: Закон України від 06 вересня 2018 року № 2523-VIII. URL: <https://surl.li/xncrez>.
- 34.Про внесення змін до наказу Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313: Наказ Міністерства оборони України від 07 лютого 2022 року № 35. URL: <https://cutt.ly/nrzZASf0>.
- 35.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://surl.li/zjkrdk>.
- 36.Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://salo.li/75D7E9b>.
- 37.Про затвердження змін до Переліку військово-облікових спеціальностей осіб офіцерського складу, Переліку військових посад осіб офіцерського складу, які можуть бути заміщені військовослужбовцями-жінками, Переліку військово-облікових спеціальностей, за якими може бути присвоєно первинне військове звання молодшого лейтенанта запасу: Наказ Міністерства оборони України від 23 січня 2017 року № 43. URL: <https://cutt.ly/KrzZh828>.
- 38.Про затвердження змін до тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: Наказ Міністерства оборони України від 03 червня 2016 року № 292. URL: <https://cutt.ly/krzZgjb1>.
- 39.Про затвердження Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-обліковими спеціальностями, після одержання яких жінки беруться на військовий облік військовозобов'язаних та Переліку спеціальностей та/або професій, споріднених з відповідними військово-

- обліковими спеціальностями: Наказ Міністерства оборони України від 11 жовтня 2021 року № 313. URL: <https://cutt.ly/lrzZOL6n>.
40. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими жінки, що мають відповідну підготовку, можуть бути взяті на військовий облік: постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 1994 року № 711. URL: <https://cutt.ly/Ke8eJXFU>.
41. Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців: наказ Міністерства Оборони України. від 27 травня 2014 року № 337. URL: <https://cutt.ly/2e3B43u8>.
42. Путівник гендерної інтеграції в Збройних Силах України. Укладачі В. Арнаутова, В. Лукічов, Т. Нікітюк. Організація з безпеки та співробітництва в Європі. 2020. 236 с. URL: <https://surl.li/permwu>.
43. Розуміння маскулінності та гендерної рівності в секторі безпеки України. Міжнародна методологія дослідження «Чоловіки та гендерна рівність». Спеціальне видання: Сектор безпеки України. ООН Жінки та неурядова організація «Promundo-US». 2021. 86 с. URL: <https://cutt.ly/Ce6q76jP>.
44. Романова Н.В. Забезпечення гендерної рівності в секторі безпеки і оборони: імплементація міжнародно-правових стандартів у законодавство України. Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії. Інститут держави і права імені В.М. Корецького Національної академії наук України. Київ. 2024. 235 с. URL: <https://cutt.ly/Me5IQJXf>.
45. Російсько-українська війна: гендерні виклики та упередження. Громадська організація «Інформаційно-консультативний жіночий центр». 08.08.2023. 28 с. URL: <https://cutt.ly/ke6wwFbU>.
46. Саветчук Н.М., Питльована В.П. Поняття та зміст гендерної рівності: правовий аспект. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства*. Івано-Франківськ. 2023. Випуск № 63. С. 4.63-4.74. URL: <https://cutt.ly>.

- 47.Саєнко О.С. Конституційно-правове забезпечення реалізації принципу гендерної рівності в Україні у світлі зарубіжного досвіду. Дис. на здобуття ступеня канд. юрид. наук. Київ: НАУ. 2020. 251 с. URL: <https://cutt.ly/9e5YK>.
- 48.Салкуцян С.М., Кринець Л.В. Гендерна політика НАТО: історичний аспект і досвід інтеграції. *Наука і оборона*. 2019. Випуск № 3. С. 21-24. URL: <https://cutt.ly/5e6tsCZD>.
- 49.Словник гендерних термінів. Укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю. 2016. 336 с. URL: <https://salo.li/797a62A>.
- 50.Степанова Е.Р. Сутність та походження поняття «гендер». *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* 30-31 берез. 2017 р. С. 269-271. URL: <https://cutt.ly/be77U1s7>.
- 51.Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 рр. 2018. 59 с. URL: <https://surl.li/zxrfoh>.
- 52.У ЗСУ спостерігається позитивна динаміка впровадження гендерної рівності. *АрміяInform*. 15.03.2023. URL: <https://surl.li/hwrnzl>.
- 53.Ходоровський А. ЦАХАЛ з середини. *Український Мілітарний Портал*. 10.07.2010. URL: <https://surl.lu/qyгаeb>.
- 54.Шевчук О.В., Михайлов В.С., Дєточка О.Д. Стан реалізації у Збройних Силах України гендерної політики держави: аналіт. звіт за результ. соціол. дослідж. Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України. Київ. 2020. 61 с. URL: <https://cutt.ly/oe6wtaMv>.
- 55.Що таке гендерна дискримінація та як її ідентифікувати? Центральне міжрегіональне управління Міністерства юстиції. 31.01.2024. URL: <https://surl.li/azzvvu>.
- 56.Янковець І. Поняття гендерної дискримінації в історико-правовій ретроспективі. *Національний юридичний журнал: теорія та практика*. 2019. С. 48 - 52. URL: <https://surl.li/vuiooa>.
- 57.A gender equal future in crisis? Findings from the 2024 SDG Gender Index. *Equal Measures 2030*. 48 p. URL: <https://salo.li/9FD8e6A>.

- 58.Ashcraft K. The Glass Slipper: «Incorporating» Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*. 2012. Volume 38. Issue 1. P. 6-31. URL: <https://surl.li/oozxuu>.
- 59.Burn S.M. The social psychology of gender. New York: McGraw-Hill.1996. 233 p. URL: <https://archive.org>.
- 60.Convention against Discrimination in Education. Article 1. United Nations. 14 December 1960. URL: <https://salolli/5Bf4823>.
- 61.Cultural Antropology. Evans. *Lumen Learning*. 2022. 393 p. URL: <https://surl.li/zsbmne>.
- 62.Gender equality: Glossary of Terms and Concepts. UNICEF. 2017. 17 p. URL: <https://surl.li/vlnazp>.
- 63.Gittleman S. Women's Service in the Israel Defense Forces. *Shalvi / Hyman Encyclopedia of Jewish Women*. Jewish Women's Archive.23.06.2021. URL: <https://surl.li/guxflu>.
- 64.Global Gender Gap 2024. World Economic Forum. June 2024. 385 p. URL: <https://salolli/04e072D>.
- 65.NATO Policy on Women, Peace and Security. North Atlantic Treaty Organization. 2024.28 p. URL: <https://surli.cc/emmjfl>.
- 66.Newby V.F., Sebag C. Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping. *European Journal of International Security*. 2021. Volume 6, Issue 2. P. 148-170. URL: <https://cutt.ly/Ge6toWjh>.
- 67.Resolution 1325: Adopted by the Security Council at its 4213th meeting. 31 October 2000. URL: <https://surli.cc/xetdhc>.
- 68.Roller L. Understanding gender and gender equality. *Research fACTs and Findings*. NY: ACT for Youth Center of Excellence. 2013. 7 p. URL: <https://cutt.ly/ge5s0w16>.
- 69.Ryan K. M., Haslam A., Morgenroth T., Rink F., Stoker J., Peters K. Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact.

- The Leadership Quarterly*. Volume 27. Issue 3. 2016. P. 446 - 455. URL: <https://surl.li/ozoudy>.
70. Security Council resolution 1325 on women, peace and security. United Nations. 2000. URL: <https://surl.li/msooma>.
71. Siekierka K. NATO`s policy towards women`s inclusion. *Atlantic forum*. 27.05.2024. URL: <https://surl.li/cgbizm>.
72. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. United Nations. 18 December 1979. URL: <https://surl.li/kshrwr>.
73. The Secretary General`s Annual Report 2023. North Atlantic Treaty Organization. 2024. 172 p. URL: <https://surl.li/ffmygr>.
74. Women in Army. The official website of the Israeli Defense Forces. URL: <https://surl.li/vrgbef>.
75. Women of the Israel Defense Forces: History in Combat Units. *Jewish Virtual Library*. 2022. URL: <https://surl.li/jgchzp>.
76. Women`s Service in the IDF: Between a «People`s Army» and Gender Equality. The Israel Democracy Institute. 23.03.2022. URL: <https://surl.li/yxzylf>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета розроблена для опитування жінок, які є чинними військовослужбовицями

Дослідження на тему: "Гендерна рівність в українській армії"

Вітаю всіх хто відкрив цю анкету!

Мене звати Яна Лук'янчук, я стажуюсь в аналітичному центрі "Школа політичної аналітики - ПОЛІС", що функціонує при Національному університеті "Острозька академія", а також є курсанткою 2-го року навчання кафедри військової підготовки НУВГП.

В аналітичному центрі я проводжу дослідження про гендерну рівність в українській армії (за покликанням можна ознайомитись з моїм аналітичним матеріалом про бар'єри з якими зіштовхуються жінки на військовій службі: <https://surl.li/zhpppgl>).

Однак, щоб дослідження не було зроблене з повітря для мене дуже важливо провести анкетування жінок, які є чинними військовослужбовицями й отримати реальні відповіді.

Опитування анонімне, Ваші дані й адреси електронних пошт не зберігаються, а всі відповіді будуть представлені в узагальненому вигляді (усі дані деперсоніфіковані)!

Прошу Вас не поспішати, відповідати відверто й розгорнуто. Адже Ваші думки й досвід - важливий внесок у розвиток аналітичної культури, що є наріжним каменем відновлення України.

Зірочка (*) указує, що запитання обов'язкове

1. 1. Оберіть Ваше звання: *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Солдат
- ☐ Старший солдат
- ☐ Молодший сержант
- ☐ Сержант
- ☐ Старший сержант
- ☐ Головний сержант
- ☐ Штаб-сержант
- ☐ Майстер-сержант
- ☐ Старший майстер-сержант
- ☐ Головний майстер-сержант
- ☐ Молодший лейтенант
- ☐ Лейтенант
- ☐ Старший лейтенант
- ☐ Капітан
- ☐ Майор
- ☐ Підполковник
- ☐ Полковник
- ☐ Бригадний генерал
- ☐ Генерал-майор
- ☐ Генерал-лейтенант
- ☐ Генерал

2. 2. Який ваш стаж служби в армії? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ До 6 місяців
- ☐ 7-12 місяців
- ☐ 1-2 роки
- ☐ 2-3 роки
- ☐ 3-4 роки
- ☐ більше 5 років

3. 3. Оберіть рід військ ЗСУ в якому Ви служите: *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Сухопутні війська ЗСУ
- ☐ Повітряні сили ЗСУ
- ☐ Військово-морські сили ЗСУ
- ☐ Десантно-штурмові війська ЗСУ
- ☐ Сили територіальної оборони ЗСУ
- ☐ Сили спеціальних операцій ЗСУ
- ☐ Медичні сили ЗСУ
- ☐ Сили логістики ЗСУ
- ☐ Сили безпілотних систем
- ☐ Сили підтримки ЗСУ
- ☐ Інше: _____

4. 4. Напишіть, будь ласка, посаду, яку Ви наразі обіймаєте: *

5. 5. Чи маєте Ви бойовий досвід? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Інше: _____

6. 6. Чи вважаєте Ви себе повністю інтегрованою в колектив? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Повністю інтегрована
- ☐ Певною мірою інтегрована
- ☐ Певною мірою не інтегрована
- ☐ Повністю не інтегрована
- ☐ Важко відповісти

7. 7. Як Ви розумієте поняття гендерна рівність? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства
- ☐ Це можливість жінкам нести військову службу на небойових посадах
- ☐ Це рівні права та обов'язки, однакові можливості й умови для реалізації для обох статей
- ☐ Це поділ обов'язків між особами обох статей за складністю виконання, тяжкі - чоловікам, менш тяжкі - жінкам
- ☐ Це можливість жінкам нести військову службу на бойових посадах та виконувати завдання на нульових позиціях
- ☐ Це право осіб обох статей самим обирати де, на якій посаді та за яких умов нести військову службу
- ☐ Інше: _____

11. 11. Чи зіштовхувались Ви з гендерною нерівністю та дискримінацією під час служби в ЗСУ? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Не хочу відповідати

12. 12. Якщо на питання №11 Ви відповіли так, оберіть будь ласка, з яким гендерним бар'єром (бар'єрами) Ви зіштовхувались під час служби в ЗСУ:

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Сексуальні домагання
- ☐ Недоречні жарти
- ☐ Знецінення від колег-чоловіків
- ☐ Відмова у підвищенні по службі
- ☐ Гендерні стереотипи
- ☐ Упереджене ставлення
- ☐ Проблеми з жіночою військовою формою та амуніцією
- ☐ Надмірна опіка від колег-чоловіків
- ☐ Призначення на небойові посади та відмова у виконанні бойових задач
- ☐ Відмова у прийнятті на військову службу
- ☐ Відмова ТЦК та СП у прийнятті документів
- ☐ Інше: _____

13. 13. Вкажіть будь ласка, які стереотипи про жінок на військовій службі Ви чули? *

14. 14. Вкажіть від кого Ви чули стереотипи про жінок на службі в ЗСУ? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Колеги-чоловіки
- ☐ Колеги-жінки
- ☐ Друг (друзі)
- ☐ Подруга (подруги)
- ☐ Батьки
- ☐ Знайомі
- ☐ Пересічні люди
- ☐ Чоловік/дружина
- ☐ Працівники ТЦК та СП
- ☐ Рідні побратимів та посестр
- ☐ Діючі військовослужбовці
- ☐ Діючі військовослужбовиці
- ☐ Звільнені з військової служби військовослужбовці
- ☐ Звільнені з військової служби військовослужбовиці
- ☐ Командир відділення (командири відділень)
- ☐ Командир взводу (командири взводів)
- ☐ Командир роти (командири роти)
- ☐ Командир батальйону (командири батальйону)
- ☐ Вище військове керівництво
- ☐ Інше: _____

15. 15. Чи знаєте Ви про конкретні випадки гендерної дискримінації жінок в армії від своїх знайомих, колег, родичів і т.д., які проходять військову службу? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні
- ☐ Інше: _____

16. 16. Чи знаєте Ви про існування механізмів захисту від дискримінації та сексуальних домагань в армії? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні

17. 17. Чи повідомляли Ви коли-небудь про випадок гендерної дискримінації? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Ні

18. 18. На Вашу думку, які є причини існування гендерної нерівності та дискримінації в українській армії? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Нав'язування гендерних ролей (чоловік - годувальник, жінка - матір)
- ☐ Існування у суспільстві стереотипів маскулінності-фемінінності (чоловік - сильний, жінка - слабка)
- ☐ Вплив релігії
- ☐ Вплив історичного досвіду побудови армії
- ☐ Існування у суспільстві стереотипів, що визначені специфікою праці (чоловіки - фізично складна робота, жінки - фізично легша робота)
- ☐ Домінування патріархального суспільного ладу
- ☐ Важко відповісти
- ☐ Інше: _____

19. 19. Як Ви вважаєте, гендерна рівність може покращити українську армію? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Скоріше так, ніж ні
- ☐ Скоріше ні, ніж так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

20. 20. На Вашу думку, які є позитивні сторони розвитку гендерної рівності в українській армії? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Підвищення боєздатності армії
- ☐ Розширення кадрового резерву
- ☐ Різноманітність поглядів
- ☐ Подолання стереотипів та гендерних упереджень
- ☐ Залучення кваліфікованих кадрів
- ☐ Осучаснення армії
- ☐ Збільшення кількості свідомих людей
- ☐ Позитивних сторін немає
- ☐ Інше: _____

21. 21. На Вашу думку, які є негативні сторони розвитку гендерної рівності в українській армії? *

Виберіть усе, що підходить.

- ☐ Зниження боєздатності
- ☐ Проблеми з розміщенням жінок та чоловіків
- ☐ Психологічний дискомфорт в осіб обох статей
- ☐ Посилення конкуренції між особами обох статей
- ☐ Збільшення випадків сексуальних домагань та насильства
- ☐ Конфлікт поглядів
- ☐ Зменшення емоційної стійкості
- ☐ Негативних сторін немає
- ☐ Інше: _____

22. 22. Чи задоволені Ви умовами служби у ЗСУ? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Повністю задоволена
- ☐ Частково задоволена
- ☐ Частково не задоволена
- ☐ Повністю незадоволена
- ☐ Важко відповісти

23. 23. Чи відчуваєте Ви підтримку з боку командування та колег-чоловіків? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Скоріше так, ніж ні
- ☐ Скоріше ні, ніж так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

24. 24. Чи є у вас можливість професійно розвиватися та підвищувати свою кваліфікацію? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Скоріше так, ніж ні
- ☐ Скоріше ні, ніж так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

25. 25. Чи вважаєте ви, що ваша служба в армії сприяє вашому особистому та професійному зростанню? *

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Скоріше так, ніж ні
- ☐ Скоріше ні, ніж так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

26. 26. Чи плануєте Ви продовжити службу в армії після завершення воєнного стану?

Виберіть лише один варіант.

- ☐ Так
- ☐ Скоріше так, ніж ні
- ☐ Скоріше ні, ніж так
- ☐ Ні
- ☐ Важко відповісти

Дякую за участь у дослідженні!